



監査品質に関する 報告書 | 2020

サステナブルな監査品質を目指して

EY新日本有限責任監査法人



EY

Building a better
working world

私たちのPurpose (理念)

Building a better working world

～グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人～

私たちのAmbition (目指すべき姿)

最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた
保証業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値を与え、
グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団

EY新日本有限責任監査法人は「監査法人の組織的な運営に関する原則」(監査法人のガバナンス・コード)を採用し、すべての原則を適用して監査品質を最重視した組織的な運営を実践しています。

目次

理事長メッセージ	1
Audit Quality Outlook FY2020	3
I-1 Focus 1 デジタル時代の業務改革	5
アシュアランスイノベーション戦略座談会	6
監査のビジネスモデルの変革に向けて	10
3つの変革	11
継続的監査手法(Continuous Auditing)の実現へ	14
I-2 Focus 2 LTV & セクターナレッジ	15
クライアントビジネスの理解とLTVフレームワーク	17
業界知識の探求 –セクターナレッジ座談会–	18
セクターナレッジの主な取組み	21
II EYネットワーク	22
III 経営体制	27
IV 品質管理	37
V 人材育成	61
監査法人のガバナンス・コードへの対応状況	71
法人概要	83
上場会社等被監査会社	85

当法人の事業年度は7月1日から翌年6月30日です。2020年度とは2019年7月1日から2020年6月30日までを指します。本報告書は2020年度を報告対象期間として作成していますが、適切な場合には、過去の経緯や今後の取組みについても説明しています。

EY新日本から変わる、変える



EY新日本有限責任監査法人 理事長

片倉 正美

理事長メッセージ

監査品質

新型コロナウイルス感染症の拡大を経験した今、資本市場が企業や人々の生活を支える経済活動のインフラであることは不変であり、これまで以上に資本市場の信頼性を支える「監査」の使命の重みを痛感しています。

私たちが目指す「監査」は、単に法令や規則、規範に従った手続を行うことではありません。プロフェッショナルとしてクライアントのビジネスを深く理解し、職業的懐疑心を持って、リスクに対応した深度ある監査を一貫して実践することです。ステークホルダーの皆さまからの期待の変化を捉え、ポスト・コロナを見据えて、過去からの延長線上にない新たな発想で監査法人を変革してまいります。

Assurance 4.0への進化

テクノロジーの進化は社会を変化させています。監査の世界も例外ではありません。EY監査プラットフォームであるEY Canvasは監査リスクを適時にコントロールするグローバルなツールとしてすでに定着しました。また、日本で開発したWeb DolphinとEY Helix General Ledger Anomaly Detectorは不正リスク分析ツールとして効果を発揮しています。これからの監査の姿であるAssurance 4.0は、リアルタイムで異常検知を進めていく継続的監査手法(Continuous Auditing)です。私たちはEY Globalと連携しつつ、デジタルへの投資を積極的に行うとともに、日本独自のデジタルツールの開発にも取り組んでいます。

専門人材の育成

テクノロジーがいかに進化しようとも、それを積極的に活用する主体はあくまで人です。人だからこそ可能となる深い会計や監査の知見を生かして、社会の期待やクライアントのニーズに1つ1つ丁寧に応えていきます。デジタルに強い人材の育成のみならず、クライアントの属するセクター(業界)に精通した人材が高い監査品質のために必要不可欠と考え、その育成に不断に取り組んでいます。

多様性の尊重

今日の常識は明日の成長を阻害するかも知れません。人種、性別、出身、文化など異なる背景を持つ人材が集まり、自由に発言できる組織風土を醸成しています。多様な視点からの考察はリスク感度を高め、監査品質にも良い影響をおよぼすと考えています。

「信頼」による社会への貢献

ステークホルダーの皆さまに安心して財務諸表を利用していただけるよう、財務諸表に信頼性を付与することで、資本市場の円滑な発展に貢献することが私たちの責務です。近年は、企業の価値を財務諸表だけでなく、無形の資産を含めた新たな価値指標で測定しようとする取組みも本格化しています。私たちは、財務情報にとどまらない企業情報開示の充実を支えるとともに、これに信頼性を付与する取組みに積極的に関与していきます。

絶え間なく変化する社会を捉え、一步先の未来を実現するために、「EY新日本から変わる、変える」をスローガンに、フロントランナーとして、先進的な監査法人を目指します。

Audit Quality Outlook FY2020

[監査品質の管理状況]

体制

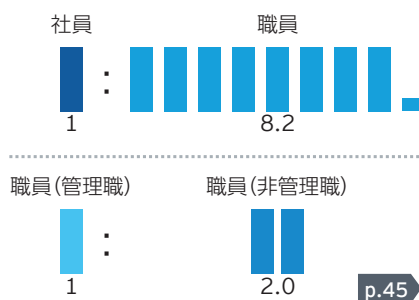
プロフェッショナル(クライアントサービス職)の人数および構成割合



* コアビジネスサービス職(スタッフ部門)を含めた人員構成は、法人概要(p.83)に記載しています。

p.44

監査に従事するプロフェッショナルの人数比率



p.45

品質管理業務の従事者

品質管理本部
145名
p.39

リスク管理本部
39名
p.43

モニタリング

外部機関による検査等

直近の日本公認会計士協会のレビューの結果:

限定事項がない結論

(通常レビュー報告書日 2018年12月14日付)
(フォローアップ・レビュー報告書日 2019年12月18日付)

日本公認会計士協会による上場会社
監査事務所名簿への登録に関する措置:

なし

p.60

監査事務所における内部検証

定期的なモニタリングの結果:
対象監査業務数

129業務

p.59

社員カバー率 **52%**

重要な発見事項がない
監査業務の割合 **98%**

監督官庁による処分

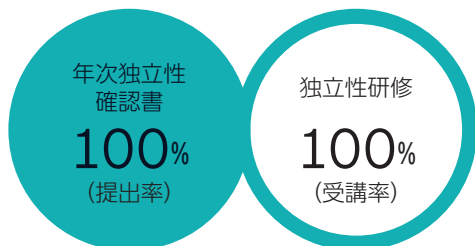
直近2事業年度において
金融庁から受けた処分:

なし

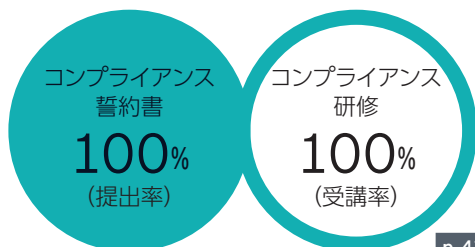
p.60

職業倫理・独立性

独立性に関するモニタリング



コンプライアンスのモニタリング



p.42

専門性

品質管理本部によるサポート

p.53,p.58



IFRS

IFRS認定者数
2,723名

IFRS任意適用済
被監査会社数

54社

p.54

[テクノロジーの活用と業務改革]

テクノロジーへの投資

監査プラットフォーム(累計)*

約 **700** 億円

* EY新日本を含むEY Globalの投資額

(参考) EY新日本における
IT費用額(2020年度)

68 億円

p.23

監査業務でのテクノロジーの活用

監査プラットフォームであるEY Canvasを
利用している監査業務の割合
(2020年6月30日現在)



p.49

担い手の変革

新潟DSC利用社数

1,126 社

会計監査確認センター利用数

1,263 社

37,340 通

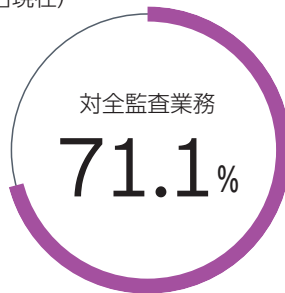
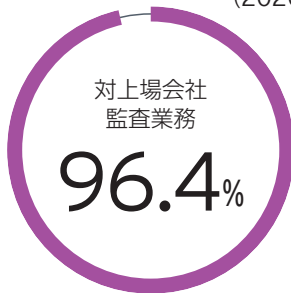
データ加工集約社数

1,443 社

p.11

データ分析の高度化

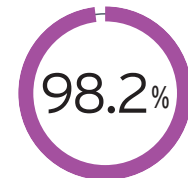
EY Helixの中核分析ツールであるGeneral Ledger Analyzerを
利用している監査業務の割合
(2020年6月30日現在)



p.49

デジタルリテラシーの向上

監査業務従事パートナー
EY Badges取得率



p.13

[人材の育成と改革]

研修時間

平均研修受講時間数 **67** 時間

(うち、継続的専門研修制度(CPE)に
係る時間数56時間)

p.64

履修した研修に関するアンケート調査結果

講師満足度

4.1 ポイント

行動変容

4.0 ポイント

* 5.0点満点の平均

p.64

人材交流(出向・異動)

出向者数

186 名

法人内異動者数

169 名

p.65

D&I

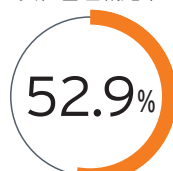
女性パートナー比率



クライアントサービス職 (ライン部門)
女性管理職比率



コアビジネスサービス職 (スタッフ部門)
女性管理職比率



p.69

働き方改革

中抜け勤務制度利用者数
(2019年7月~2020年6月)

のべ **2,150** 名

選択シフト勤務制度利用者数
(2019年7月~2020年6月)

のべ **14,000** 名

p.70

I-1



Focus 1

デジタル時代の業務改革

アシュアランスイノベーション戦略座談会	6
監査のビジネスモデルの変革に向けて	10
3つの変革	11
継続的監査手法(Continuous Auditing)の実現へ	14

アシュアランス イノベーション戦略座談会

「EY新日本から変わる、変える」次なる施策として、2020年7月1日に理事長直轄のアシュアランスイノベーション本部を立ち上げました。新本部の本部長に就任した理事長の片倉正美、副本部長に就任した経営専務理事の紙谷孝雄と伊藤功樹が、アシュアランスイノベーション戦略の取組みと目指す未来の監査を紹介しします。

アシュアランスイノベーション本部の立ち上げ

—— まず片倉さん、アシュアランスイノベーション本部を立ち上げた狙いを教えてください。

片倉 どのような時代や環境においても、EY新日本の監査報告書がついた財務諸表なら安心だと信頼されることが私たちの存在意義だと思っています。社会やクライアントは目まぐるしいスピードで変化を遂げています。クライアントのビジネスや取引形態も日々変化し、扱うデータの質、量ともに膨大となり、そこに潜むリスクも多岐にわたり、複雑化してきています。このような環境下で信頼される監査品質を追求するためには、従来型の監査手法の踏襲では十分ではありません。単にテク



片倉 正美
理事長
アシュアランスイノベーション本部 本部長

アシュアランスイノベーション戦略座談会

テクノロジーを活用した監査ツールの利用にとどまらない、監査のビジネスモデル自体の変革が必要であると考えています。その変革を部門横断的に実行し、またEY新日本が業界のトップランナーとして新たな監査のビジネスモデルの確立を成し遂げるための組織としてこのアシュアランスイノベーション本部を立ち上げ、総勢424名で推進しています。

目指す姿

—— 監査のビジネスモデルの変革とその目指す姿について教えてください。これまでのデジタル監査の取組みとはまた違うものでしょうか？

片倉 EY新日本では「Assurance 4.0」という概念を打ち出していますが、これは日本の資本市場の信頼性向上とデジタル社会の健全な発展のために、EY新日本が追求する次代の監査・保証サービスを提供するビジネスモデルを意味しています。監査業務のデジタル化(EY Digital Auditの推進)はこの中の重要な1つの柱と位置づけていますが、これにとどまらずEY新日本はアシュアランスイノベーション戦略として監査の担い手の変革、監査の進め方の変革を進め、進化し続けるクライアントや社会のニーズに応える監査品質の向上と新たな付加価値の提供を目指しています。



紙谷 孝雄
経営専務理事
アシュアランスイノベーション本部 副本部長

監査の担い手の変革

—— アシュアランスイノベーション戦略として特徴的なところをいくつか伺いたと思います。紙谷さん、まず監査の担い手の変革についてお聞かせください。

紙谷 従来から監査業務はそのほぼすべてを監査プロフェッショナルが行っていました。すべての監査業務を抜本的に見直す中で、リスクの程度に応じて一部業務を標準化し、社内シェアードサービスセンターにおいて集約させ作業を行う、また開発した自動化ツールによってヒトの手を介さずに作業を行うことにより、効率化だけでなく監査品質を高く保つことができるようになりました。具体的には、アシュアランスイノベーション本部の中にシェアードサービスセンター機能を組み込んだ組織としてCoE推進部を立ち上げ、当該部門の人員、機能を大幅に拡充し、監査現場の作業を集約化、自動化を進めることにより今後3年間かけて監査プロフェッショナルの業務時間を24%削減することを目標としています。

—— 削減された監査プロフェッショナルの業務時間はどうなりますか？

紙谷 デジタル監査ツールを通じて洗い出されたリスク項目や判断を伴う難易度の高い領域、取引に対してより深い検討を行うことが可能となり、さらなる高い監査品質の追求が可能となると考えています。また、会計監査を通じて識別したクライアントのさまざまな課題について、クライアント目線に立った、我々の深い洞察とクライアントとの深い対話を通じたより価値のある新たな気づきや提案を経営視点、ガバナンス視点の双方から行うことで、品質をベースとした新たな価値の提供をこれまで以上に取り組んでいきたいと思っています。

監査の進め方の変革

—— さらなる監査品質の追求と新たな価値の提供につながる監査の担い手の変革のもたらす効果にわくわくしますね。監査の進め方の変革についてはいかがでしょうか？

伊藤 端的にいうと、テクノロジーを駆使した全量データの検証に監査の進め方はシフトをしています。当期から監査の新たなメソッドロジー「Digital GAM」の導入を開始し、すべての勘定科目について深いデータ分析から監査のリスク識別や検証を始めるデータドリブン監査を始めています。EYでは、監査のメソッドロジーと融合させデジタル監査ツールを開発、運用しているため、データ分析が単なるデータの特徴の視覚化で終わるのではなく、全量データに対する必要な分析がすべて完了することで一定の監査証拠を得られれば、これまで

何百件とサンプル抽出を行い原証憑と突合作業をしていた件数を減らすことが可能となります。これは監査のメソドロジーとテクノロジーを融合させた開発、運用をしているEY新日本の強みであると考えています。

—— 監査の進め方の変革として重要施策の1つとして位置づけていた継続的監査手法(Continuous Auditing)の進展状況についてはいかがでしょうか？

伊藤 Continuous Auditingとは、AIと全量データを活用したリアルタイムなリスク識別の追求を目指す未来の監査の1つの形です。具体的には、監査先企業のデータを常時接続により取得し、その都度分析ツールに落とし込み、異常点にいち早く対応するだけでなく、データから読み取れるビジネスリスクについて我々の深い洞察をもって監査先企業に提供していく監査のことです。監査先企業1社に日次で生成されるデータの自動取得のパイロットにご協力いただき、無事にトライアルが完了し大きな成果を上げることができました。新たに2社のご協力をいただき、引き続きパイロットを加速化していく予定です。これが普及すると、将来的にはリアルタイムに近いリスクの早期発見が可能となり、不適切な会計処理を早期に検出し、財務諸表の重要な虚偽表示を未然に防ぐという点で投資家や経営者に新しい価値を提供できると考えています。

Continuous Auditingの推進にあたっては、情報セキュリティの万全な体制を構築する必要がありますので、引き続き監査先企業のご理解を得ながら慎重に進めていきたいと思っています。

さらなる監査品質の追求に向けた取組み

—— デジタル監査ツールについてはグローバル一体での開発、運用が強みであるとともに、EY新日本独自での取組み、開発も多いですね。現在進めているEY新日本としてのさらなる取組みについてお聞かせください。

紙谷 まず、アシュアランスイノベーション本部の設置は社内ベンチャーの立ち上げだと私は思っています。既存の概念に捕らわれず、監査品質を高める、クライアントへ新しい価値を訴求するためによりよい形を目指し常に変革を行い、実現させるための仕組みを作るとともに、新たなデジタル監査ツールの開発もどんどん仕掛けていく予定です。

これまでもHelix GLAD(EY Helix General Ledger Anomaly Detector)やWeb DolphinはEY新日本で独自に開発、監査現場への展開をしてきましたが、さらにさまざまな自動化ツール



伊藤 功樹

経営専務理事
アシュアランスイノベーション本部 副本部長

を開発し担い手の変革を推し進めていくとともに、循環取引など不正リスクシナリオに基づく売上などの補助元帳データを利用した異常検知アルゴリズムの開発や業種(セクター)の特性や知見とデジタル技術とを掛け合わせた業種(セクター)におけるカスタムアナリティクス手法を順次開発する取組みを進めています。我々のこれまでの専門知識や経験、セクターナレッジとデジタル監査ツールとをうまく融合させる形で開発し、監査現場へのパイロット導入を進めることで、さらに深いレベルでのリスク検証が可能となるとともに、品質をベースとしたクライアントへ訴求できる我々の価値を高めることができるのではないかと考えています。

新しい環境下におけるイノベーション戦略

—— 新型コロナウイルス感染症の流行による影響が会計監査に与える影響も大きかったと思いますが、このあたりの影響はいかがでしたでしょうか？

紙谷 新型コロナウイルス感染症の流行による影響が甚大であった国・地域に重要拠点有している監査先企業においては会計監査に与える影響も比較的大きく、決算発表などを遅らせる対応もありました。また、国内では経理関連の帳票が紙面のみで保管されている場合には、監査証拠となる帳票へのアクセスができずに会計監査を進める上でのボトルネックとなるケース

アシュアランスイノベーション戦略座談会

もあり、改めて企業のデジタルトランスフォーメーションの必要性が浮き彫りになったと思います。そのような中、海外ネットワークファームである各国EYと同様に、EY新日本においてもリモート環境下での会計監査対応を迫られる状況でしたが、比較的スムーズに会計監査を進めることができたと思っています。

—— その要因は何でしょうか？

紙谷 リモート環境下では監査チームメンバーがそれぞれ違う場所で作業を行いますが、グローバル共通の監査プラットフォームであるEY Canvasにより監査チームメンバー同士、また親会社監査チームと子会社監査チームとが常につながった状態で、情報共有、進捗確認、ならびに監査調書の査閲を適時に行うことが可能であったため、大きな遅延なく、また従前と同様の監査品質を維持した状況でのリモートによる会計監査の実施ができたことと分析しています。また、多くの監査先企業で導入をいただいておりますEY Canvas Client Portalを通じて監査証拠となる各種情報、証憑を適時にご提供いただけたことも、厳格なセキュリティ環境のもと監査先企業とも常時接続、適時の連携を図ることができ、リモート環境下でのスムーズな監査の実施が可能となった大きな要因と思っています。

—— ニューノーマルといわれる新しい環境においてはどのように会計監査を進めることになるのでしょうか？

紙谷 従前のような監査先企業への現場往査ありきでの監査対応はしない方向で考えています。リモート環境下においても会計監査を遂行できるプラットフォームがありますので、それを上手く活用していきたいと思っています。現場往査をなくす訳ではありません。監査先企業のニーズや状況に照らして、目的をより明確にした上で現場往査を行い、時間と空間の概念を変えながら、最も効果性と効率性の高い監査の進め方を追求していきたいと考えています。

変革の根幹である担い手の人材育成

—— 変革をしていくにあたってその担い手となる人材の育成についてはどのようにお考えでしょうか？

片倉 監査法人は「人」が資産ですので、変革を担う人材の育成は非常に重要なポイントだと思っています。イノベーション戦略の実現に向けては、監査プロフェッショナルとそれを支えるメンバーのデジタルリテラシーの向上が急務と捉え、EYのリテラシー認定制度であるEY Badgesの取得サポートやデジタル人材認定制度の確立、データドリブン監査研修の

受講などさまざまなサポート体制を敷いています。また、単に内向きな知識、スキル向上では変革を担う人材の育成としては不十分です。自らの前向きなチャレンジとしてより高い目標を定め実行に移すプロアクティブな行動を称賛し、自らの意志と努力で変革を担える人材育成を組織として積極的にサポートする取組みも始めています。このような人材戦略は、変革を通じてより高い監査品質の追求と品質をベースとした新たな価値の提供を目指すEY新日本のイノベーション戦略の遂行、実現を強力に後押しする活力となると期待しています。

EY新日本が目指すもの

—— 片倉さん、最後にEY新日本が目指すものは何でしょうか？

片倉 繰り返しになりますが、EY新日本は時代とともに変わるクライアントや社会のニーズ、期待に応え、常に信頼される監査品質の提供を行うことを第一と考えています。自らが目指す姿の実現のためEY新日本のメンバー一人一人が使命感をもって努力し、高い監査品質の提供と品質をベースとした新たな価値の提供を通じて、いつの時代でも社会から信頼していただき、クライアントから選ばれる監査法人を目指してまいります。



(聞き手) 井上 越子
アシュアランスイノベーション本部
Digital Talent Lead

監査のビジネスモデルの変革に向けて

Assurance 4.0 — EY新日本が目指す次代のデジタル監査・保証ビジネスモデル

多彩なプロフェッショナルと3つのCoEが、次代のデジタル監査と新たなデジタル保証サービスを実現します。



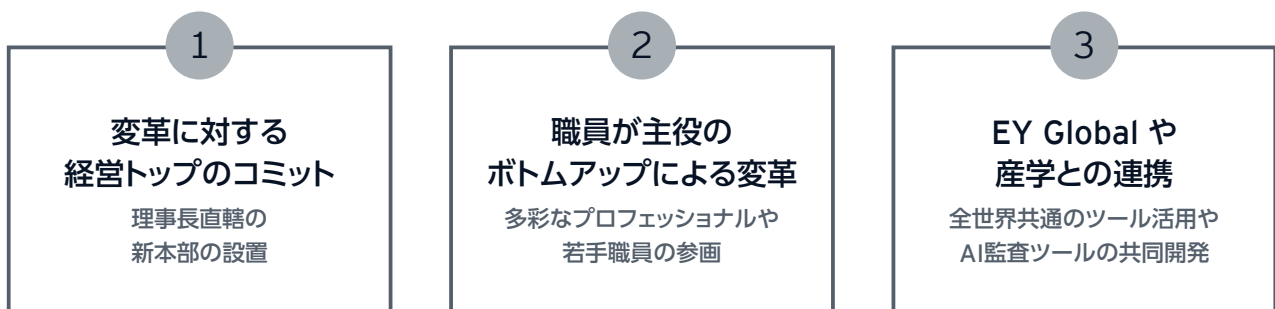
▶ Assurance 4.0の実現に向けた監査の担い手の変革と新たな価値の創造

監査プロフェッショナルの働き方を変えるとともに、見積り項目など専門的な分析・判断を要する手続への注力、リスクの早期共有や価値のある洞察の提供など監査先企業との対話を充実させます。



* CoE : Center of Excellence

▶ Assurance 4.0を実現する3つの基盤



3つの変革

変革① 担い手とプロセスの変革

課題①

監査手続に付随する業務の効率化と長年の会計監査で培った知見とデータの融合

重点領域

1

CoEの活用とオートメーションの推進

CoE推進部

担い手の変革

3つのCoEの設置

オペレーション、アナリティクス、オートメーションの3つのCoEを設置しました。

オペレーションCoEでは、監査アシスタントが監査プロフェッショナルの補助業務や専門的な判断業務以外の付随業務を監査現場や新潟市に設置したデリバリーサービスセンター(DSC)から支えます。確認手続では、4監査法人で運営する会計監査確認センターを利用します。データドリブン監査の進展でニーズが高まるデータの抽出、加工、分析にはその分野の専門家(アナリティクスCoE)が担当し、監査の担い手としてソフトウェアロボット(オートメーションCoE)の活用をさらに進めます。

監査アシスタント

283名

(2020年6月30日時点)

新潟DSC利用社数

1,126社

(2020年6月30日までの実績)

会計監査確認センター利用数

1,263社
37,340通

(2019年12月~2020年6月実績)

データ加工集約社数

1,443社

(2020年6月30日までの実績)

プロセスの変革

監査に関する業務の自動化

監査手続には、検証する対象の選定や実施の内容や結果を監査調書として記録する作業を伴います。

例えば、開発ツール「Sampling Helper」は、監査先企業から入手した母集団データから、監査チームが設定した一定の条件に従い検証対象を自動選定し、関連する監査調書のドラフトを自動作成します。オートメーションCoEを中心に、こうした監査調書作成の自動化を進めていきます。

カスタムアナリティクスの拡充

アナリティクスCoEの活動として、監査プロフェッショナルの業種(セクター)に関する知見と、データサイエンティストの知見を融合させるカスタムアナリティクスを拡充します。AIラボと協働し、循環取引など不正リスクに対応するツールを含むアナリティクス手法の開発を進めます。

時間と空間の概念を変える

こうした担い手とプロセスの変革は、従来の監査の進め方を根本から変えることになります。

公認会計士以外の専門職がデータの授受や加工を担い、公認会計士はデータが揃った会社から順次分析し、監査先企業への往査は、目的をより明確にした上で実施します。監査業務の実施時期と実施場所を根本から見直すことで、公認会計士中心の労働集約型監査からの脱却を目指します。



アシュアランスイノベーション本部
CoE推進部 部長

脇野 守

CoEによる監査品質の向上

経済社会の変化と同様に私たちも自分たちの業務を見直し生産性を高めることが常に期待されています。2020年7月にCoE推進部という新たな監査の担い手となる組織を設立することで、EY新日本が目指すべきビジネスモデルを明確にしました。CoEによる業務の集約により、業務の専門性が高まるとともに、ベストプラクティスの集約、さらには人材育成が可能となります。また、業務の標準化と自動化により、通例でない事象の識別を容易にし、リスク項目にリソースを集中することが可能となります。監査の担い手とプロセスの変革は、監査業務そのものの生産性を高め、高品質なサービスを提供するためのプロセスです。これら一連の取組みで監査品質の一層の向上に努めてまいります。

変革② データの連携と分析手法の変革

課題②

監査手続に利用するデータの取得範囲や取得頻度の拡大、データ抽出の効率化、分析手法の高度化

重点領域

2

AIと全量データを活用したリアルタイムなリスク識別の追求

アシュアランステクノロジー部 AIラボ

データ連携の変革

データドリブン監査の進展により、さまざまなデータの多角的な分析によってリスクアプローチの深化が期待できる一方、膨大なデータをいかに取り扱うかという新たな課題が生まれています。EY新日本では、監査先企業のシステムとのデータ連携自動化（リアルタイムコネクト）を進め、監査先企業側でのデータ出力や提出、監査チーム側でもデータ加工のプロセスをなくすとともに、データ分析ツールとも自動連携させることでリスク識別の適時性を向上させる予定です。

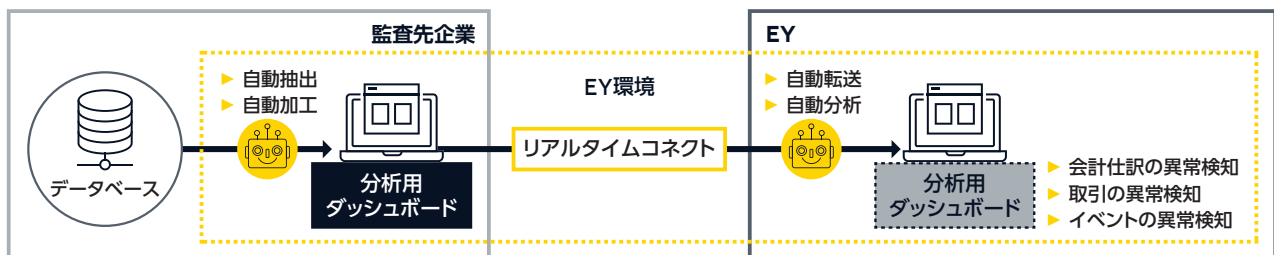
一例として、監査先企業のERPシステムにEYの分析モジュールを組み込み、監査先企業のデータは監査先企業に残したまま、データの特徴を視覚化したダッシュボードのみをEYに転送し分析する仕組みの準備を進めています。監査法人のサーバー環境にデータを転送する必要がなく、より安全な監査環境の実現につながります。

データ分析手法の変革

利用するデータの範囲を拡大させ、その入手頻度を高めることで、リアルタイムに近い継続的なリスク評価(Continuous Risk Assessment)を実現し、不正会計の兆候を早期に発見することを目指しています。

AIラボでは、公表連結財務諸表、子会社や関連会社の個別財務諸表、総勘定元帳および補助元帳などの財務データのほか、ERPシステム上のワークフローのイベントログや契約書などの非財務データも活用し、監査手続におけるリスク識別の精度を向上させる監査ツールの開発を予定しています。さまざまな財務・非財務データを活用して将来の損益やキャッシュフローの予測分析を行うことで分析の精度を向上させ、のれん、貸倒引当金、繰延税金資産、固定資産の減損など経営者による会計上の見積りの評価に役立てる研究も進めていきます。

▶ リアルタイムなデータ連携



アシュアランスイノベーション本部
アシュアランステクノロジー部 部長

皆川 裕史

監査におけるデジタル化の取組み - Digital GAM

情報社会がダイナミックに進み、誰もがテクノロジーに容易に触れることができるようになった今、監査においても大きな変革に向けての過渡期を迎えています。情報の入手が限定的であった時代とは異なり、膨大なデータにさまざまなテクノロジーをうまく組み合わせることで、意味のある情報の分析を行うための環境をEY Globalと連携をしながら導入しています。これにより、過去の誤りだけでなく、将来の潜在的リスクに関する示唆を提供できる取組みへとつなげていきます。2020年7月からは、データ分析を監査業務の中心に据えた新たな監査メソッドロジーであるDigital GAMに基づき業務の実施を開始していきます。監査先企業から入手するさまざまなデータをもとに人、プロセス、タイミング等の切り口で多面的に異常点を識別し、リスクに対応した監査の実施をさらに進化させていきます(▶ p.49、p.53参照)。

3つの変革

変革③ 人材とプロフェッショナルサービスの変革

課題③

データからリスクや洞察を
クライアントに伝える
デジタルリテラシーの向上

重点領域

3

クライアントに訴求できる
デジタル人材への変革

イノベーション戦略部

デジタルリテラシーの向上

EY新日本の監査プロフェッショナルは、会計や監査の専門的知識や実務経験、職業的懐疑心、多彩な監査チームメンバーを束ねるチームングといった従来のコンピテンシーに加え、アナリティクスや先端テクノロジーなど新たなデジタルリテラシーの習得に努めています。

EY Badgesに関しては、監査業務に従事するパートナーのほぼ全員が取得しています。

監査業務従事パートナー
EY Badges 取得率

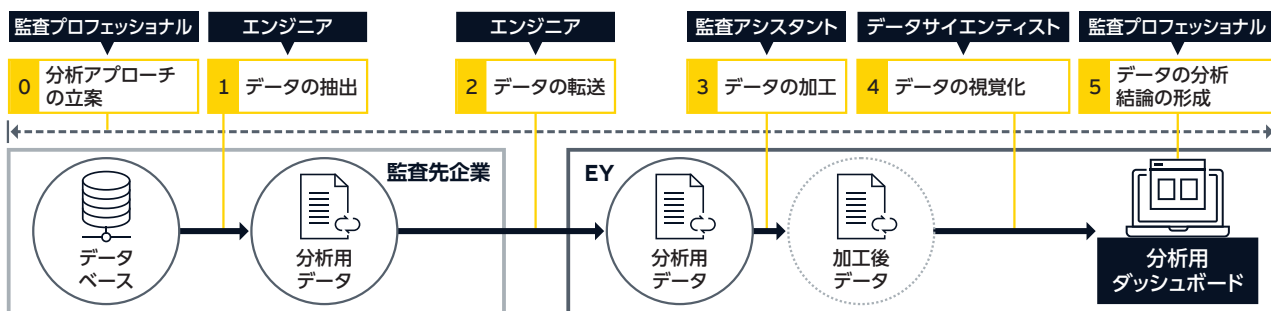
98.2%

(2020年6月30日時点)

▶ デジタルリテラシー向上の諸制度

EY Badges	テクノロジー(アナリティクス、ブロックチェーンなど)、リーダーシップ、ビジネス(セクターなど)に関する専門分野の研修・経験・貢献により、そのリテラシーを認定する制度
EY Tech MBA	専門分野に応じたEY Badges取得や論文提出など所定の履修要件を満たせばEY新日本で働きながら無料かつオンラインでMBA(経営学修士)を取得できる制度
Japan GradLab	若手スタッフを対象としたSTEAM(科学・技術・工学・芸術・数学)人材育成プログラムで、主にデータサイエンス、デザイン思考、アジャイル開発を集中的に学び実践する制度
データドリブン監査研修	監査におけるデータアナリティクス活用のため、監査先企業のデータフローを理解し、分析アプローチの立案から結論の形成まで一連の流れを理解するための制度
デジタル人材認定制度	データドリブン監査やテクノロジーなどの研修、データアナリティクスの監査での経験、ナレッジ提供による法人への貢献により、職階ごとにそのリテラシーを認定する制度

▶ データドリブン監査を担う多彩なプロフェッショナル



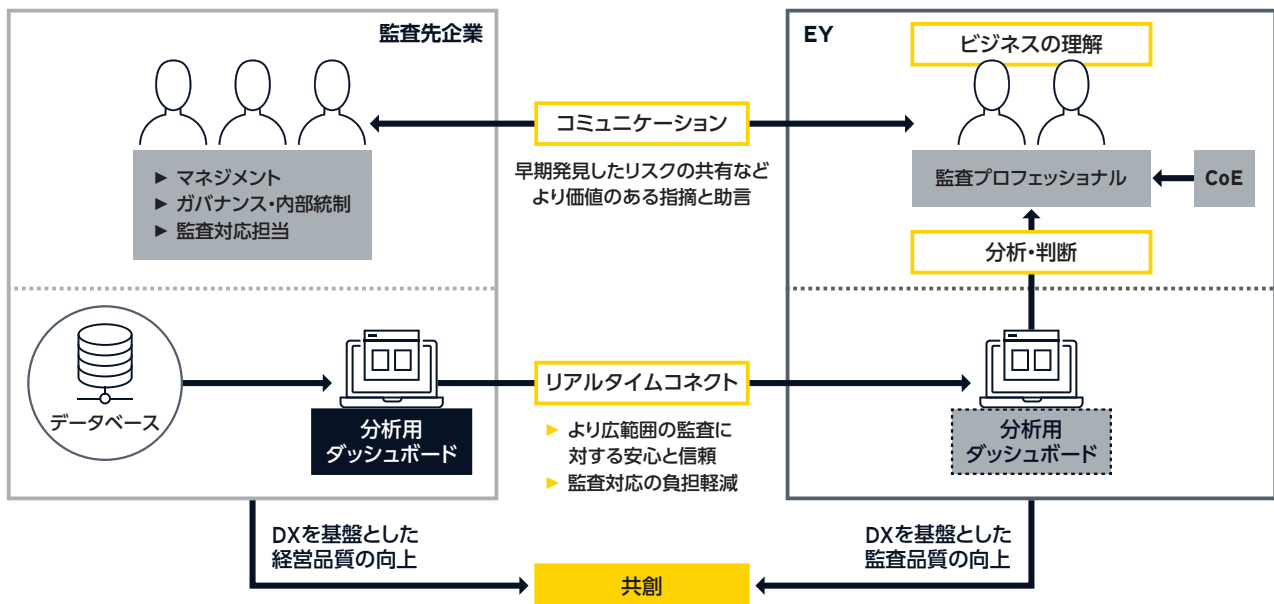
アシュアランスイノベーション本部
イノベーション戦略部 部長
AIラボ 部長

加藤 信彦

データとテクノロジーで
新たな価値を提供できる監査プロフェッショナルへの変革

EY新日本ではテクノロジーを活用した監査人と監査先企業双方の生産性の向上や監査で入手したデータからのリスクの識別や洞察の提供など、監査における新たな付加価値を提供する Assurance 4.0の実現を目指しています。その実現のためには、監査先企業のシステムやデータベースなどのDX(デジタルトランスフォーメーション)や、監査プロフェッショナルのデジタルリテラシーの向上が不可欠となります。EY新日本では監査先企業のDXと共創を進めながら、データドリブン監査に着実に取り組むとともに、AI、RPA、ブロックチェーン、サイバーセキュリティなど監査先企業が活用する先端テクノロジーに対する理解を深め、4,000名を超える監査プロフェッショナルをデジタル人材へと変革していきます。

継続的監査手法(Continuous Auditing)の実現へ



継続的監査手法の実現

▶ 先行事例

リアルタイムによる継続的監査手法の実現に向けて、監査先企業1社にご協力いただき、パイロットを実施しています。監査先企業のシステムとの間で常時接続の仕組みを構築し、日次で生成される主要営業取引の取引データの全量を自動的に取得します。自動取得したデータは監査先企業のビジネス特性や取引の実態を踏まえてEY新日本があらかじめ開発したプログラム上において、売上高、売掛金残高などの理論値の自動計算や会計仕訳データとの自動照合を行います。その結果、特定の勘定科目についてデータの取り込みから一部の実施すべき監査手続の完了までを一切ヒトの手を介さずに自動化することに成功しています。

▶ 監査先企業と監査チームへのメリット

監査対応、監査手続の実施に関連するさまざまなルーティン業務をリモート環境下においても効率化できるだけでなく、全量データに対する新しい切り口や深い視点での分析や検証を適時に実施することが可能となり、監査先企業にとって付加価値をより感じていただけるようなフィードバック、実効性の高いコミュニケーションの実施につなげることができると考えています。

▶ 今後のさらなる取組みに向けて

データ取得の自動化のみならず、監査手続の実施までを自動化することを考慮すると、継続的監査手法の実効性は監査先企業のビジネス形態、DXの進展状況に寄るところが大きいかともありますが、親和性の高い事業形態の監査先企業を中心にさらなる展開に向けた取組みを進めてまいります。



アシュアランスイノベーション本部
AIラボ リーダー

市原 直通

ERPシステム常時接続によるリアルタイムなリスク識別に向けて

EY新日本AIラボでは継続的監査手法の実現に向けてEY Globalとプロダクト開発を進めています。EY Globalでは監査先企業のERPシステム上の仕訳データをリアルタイムに集計し監査チームが分析結果を確認できる仕組みを開発しており、EY新日本でもこの導入を進めています。また、EY新日本で開発した異常検知の仕組みEY Helix General Ledger Anomaly Detector (Helix GLAD) をこのリアルタイム分析プラットフォームと接続することで世界中の子会社を含め仕訳全体を対象に日次で異常検知を行えるようなシステムの構築も進めています。これにより監査チームの適時なリスクの識別、きめ細かい対応を支援します。今後対応するERPを拡大し、また上流データでの異常検知へと広げることで、監査の品質のさらなる向上を目指します。

I-2



Focus 2

LTV & セクターナレッジ

クライアントビジネスの理解とLTVフレームワーク	— 17
業界知識の探求 - セクターナレッジ座談会 -	—— 18
セクターナレッジの主な取組み	————— 21

監査統括本部トップメッセージ



監査統括本部長

伊藤 功樹

Koki Ito

高い品質の監査を提供することに加えて、私たちは、ビジネスパートナーとしてクライアントの健全で持続的な成長を支えるとともに、資本市場の円滑な発展に貢献することを目指しています。この私たちの使命を着実に実行するために特に下記の取り組みを行っています。

継続的な変革

デジタル技術の急速な進化、世界経済のグローバル化、新型コロナウイルス感染症の流行など、世界経済は劇的に変化しています。このような劇的に変化するグローバル経済社会の円滑な発展に貢献するために私たちは常に変革を継続します。変革の主軸となるのが、監査のビジネスモデル自体を変革させるアシュアランスイノベーション戦略です。監査業務の標準化と集中化に基づくIT人材を含む非会計士人材の活用、デジタル監査とスマートワークに基づくスマートオーディットの実践などの施策を通じて、監査の生産性と品質の向上を追求します。

LTVおよびセクターナレッジに基づく専門性

リスクアプローチに基づく監査を遂行するために、経営者等とのコミュニケーションやクライアントが属する業種セクターのデータ分析を通じて、クライアントを取り巻くビジネス環境、経営課題とそれに対応する経営戦略を深く理解することに努めています。EY新日本では、LTV(Long-term value(長

期的価値))のフレームワークに基づき、経営者等とのコミュニケーションの内容を深める取り組みを行っています。また、クライアントが属する業界にかかわるビジネスリスクを的確に把握するため、プロフェッショナルとして業種セクターの専門性を高める取り組みを行っています。EY新日本だけでなく、EY Japanの他のサービスラインに蓄積されているセクターナレッジやEY Globalが有する豊富なセクターデータの活用は、高い監査品質を維持するための基礎となります。これらの取り組みを通じて、激しい環境変化に対応した付加価値の高い監査サービスを提供してまいります。

グローバル対応力の強化

経済社会のグローバル化により、監査人がより高い水準でグループ監査を実施することへの期待も高まっています。私たちは、海外モビリティプログラムの活用などによりグローバル人材を育成し、グループ監査において強いリーダーシップを発揮できるグループ監査チームを組成することが最も重要であると考えています。加えて、強固なJBSグローバルネットワークの下で海外のEYメンバーファームと連携し、グループ監査におけるグローバル対応力の強化に努めてまいります。また、新型コロナウイルス感染症の拡大により監査環境が変化する中で、データ分析ツールを活用することにより、グループ監査の品質強化にも努めています。

クライアントビジネスの理解とLTVフレームワーク

LTVについて

LTVとは、「Long-term value(長期的価値)」の略称で、企業の目的(存在意義)を明確にし、幅広いステークホルダーに焦点を当て、長期的に企業価値を高めていくことを意味する概念です。今日、企業は、極めて不確実性が高く変化の激しい事業環境の中で社会的責任を果たすことを求められ、SDGs経営、ステークホルダー資本主義に代表される新たな概念が急速に広がっています。かつてない事業環境にあって企業経営者は、ESGを意識し企業を持続的に成長させLTVを高める、という命題に対峙しています。

このような環境を踏まえ、会計監査人として、従来以上に多面的に企業を取り巻くメガトレンド、経営課題とそれに対応する経営戦略を積極的に理解することが、リスクアプローチに基づく高品質な監査の提供につながるものと考えています。また、こうした取り組みも含め、企業とよりよいガバナンス構築に資するようなコミュニケーションを深めることが求められているものと考えています。

▶ 長期的価値の創造とコミュニケーションのためのLTVフレームワーク4つのステップ

Step 1

事業環境分析に基づく目的、戦略、ガバナンスの再検討

Step 2

各ステークホルダー価値の創出と保護の手段の探究

Step 3

価値創出手段を通じた戦略実行能力の特定

Step 4

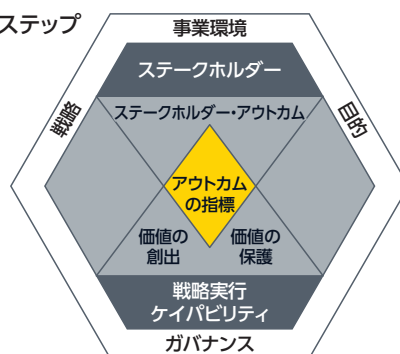
長期的価値の成果指標(KPI)の設定、測定と報告、組織文化の醸成

EY新日本の取組み

2020年7月にEY Japan全体でLTV推進室が発足したことを契機に、EY新日本でもLTVへの取組みを法人全体で本格化させています。

具体的には、他のサービスラインと連携し、ポスト・コロナの経営課題やLTVに関するwebセミナーを積極的に外部に発信することに加え、法人内部でも知見を共有し、サステナビリティ報告の分野を含めた企業を取り巻くメガトレンドの習得機会を増やしています。

また、監査計画策定時におけるチームディスカッションにおいては、EY Globalで研究開発されたLTVフレームワークを活用し、企業活動をより多面的・体系的に分析・理解し、それを効果的にコミュニケーションする方法について議論しています。さらに、各業種セクターのナレッジ活動においても、LTVフレームワークを活用し、業界ごとの非財務指標を含めた分析・洞察の共有を図り、EY Globalとも連携して、より価値の高い知見の獲得機会を増やすための取組みを始めています。



EY Japan Accounts Leader 兼
LTV推進室リーダー

瀧澤 徳也

LTV推進室の立ち上げとLTVフレームワーク

今日、組織はより大きな社会的責任を果たすことを求められています。EYでは、“Building a better working world”というグローバル理念に基づく一連の活動を通じて常に学び続け、また、社会的意義のある目的をもって長期的価値を生み出し、保護し、測定するアプローチとして、長年LTV(長期的価値)フレームワークを研究開発し、また自ら実践しています。

今般EY Japanで立ち上げたLTV推進室は、全4サービスラインのメンバーからなり、EY Globalの先進的なサービスや最新情報の発信、法人内部での研究開発・人材育成、サービスライン間連携、提供サービスの品質向上管理などの活動を推進していく組織です。

今後EY JapanではLTVフレームワークを活用し、目的志向の戦略策定・組織文化としての組み込み・測定と報告にかかるサービスを提供します。また従来からの非財務活動の定量化・KPI化、ソーシャルインパクト測定、サステナビリティ・ESG・SDGsの経営への統合、中期経営計画策定、デューデリジェンスといったサービスの提供においても積極的に当該概念を活用し、クライアントの長期的な価値向上に貢献していきます。

業界知識の探求 — セクターナレッジ座談会 —

EY新日本では「金融」「テクノロジー」「自動車・運輸」など、さまざまな業界特性に応じた業種(セクター)別の組織運営体制を敷いています。EYで行われているグローバルベースでの業種別活動と密接に関連しながら、ナレッジ面では、より細やかな区分で集積・展開しているのが「セクターナレッジ」活動の特色です。

植木(司会) 本日は、EY新日本の強みである「セクターナレッジ」活動の様子をお聞きしたく、各セクターにおいて活躍されている若手の皆さんにお集まりいただきました。

セクターナレッジ活動とは

— セクターナレッジ活動の歴史は大変長いのですよね。

長谷川(金融) 元々は、10年以上前に、さまざまなクライアントを擁する当法人監査チーム担当者が、業種ごとに「研究会(業種別研究会)」として情報交換をするようになったのが始まりです。その後、私が属する金融事業部やその他の事業部もセクター(業種)をベースに法人の組織としても再編されていきましたが、そのような成り立ちから、部署やサービスラインを超えても連携していますね。部署やサービスラインが異なっても、同じセクターに属するメンバーは日頃から付き合いがあり、仲が良いと思います。

山口(テクノロジー) この活動の根源は、私たちが、クライアントである企業はもちろんのこと企業の製品やサービス、その企業の属する業種にもっと興味を持ち、そしてもっとよく理解したい、という情熱にあります。私たちは、会計・監査の専門家であると同時に、担当する企業が属する業界への知見についてもクライアントからの期待に応えていきたいと思っています。セクターナレッジ活動とは、このようなセクターのビジネス理解のためにナレッジを収集・醸成・発信していく活動です。

セクターナレッジの醸成

— 具体的なナレッジ活動はどのようにして行われているのでしょうか。

佐藤(自動車) 例えば、私の参加する自動車セクターでは、3か月に一度、約30の監査チームが集まって、自動車業界の直面している状況を共有するとともに、課題について活発な議論をしています。

自動車セクターはグローバル展開をしており、また産業としての裾野が広いため、新型コロナウイルス感染症の拡大による海外のロックダウンや緊急事態宣言の発令などが決算や監査手続に与える影響は広範でした。EY Globalの自動車セクターはグローバル展開している大規模クライアントを多数有し、国内においても完成車メーカーからサプライヤー、ディーラーまで自動車のサプライチェーンを網羅したクライアントを有しているため、このようなかつて経験したことのない状況の中でも、セクターでの活動の頻度を増やし、週次の情報交換や議論などで、セクターで懸念される論点は何か、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響をどう想定するかといった決算上の課題に対する認識を合わせることができました。これにより、守秘義務の保持を当然の前提としながらもクライアントとの相談にもタイムリーに対応することができました。

山口(テクノロジー) 自動車セクターもそうだと思うのですが、テクノロジーセクターにおいても、日頃からEY Globalから得られる知見が大変役立ちます。EY Globalでは、テクノ



自動車セクター 佐藤 慶子
シニアマネージャー



金融セクター 長谷川 敬
パートナー



テクノロジーセクター 山口 学
パートナー

業界知識の探求 – セクターナレッジ座談会 –

ロジックやIT(情報技術)業界の巨大なリーディングカンパニーをクライアントとして多数有しています。デジタルディスラプションとも呼ばれる変化が激しい状況の中で、ビジネスがどう変化していくのか、米国を中心とした先行するグローバルの動向をいち早く入手することができます。

また、経営者目線で業界の動向や経営アジェンダを理解するために、外部の専門家を講師としてお招きし、内部研修を開催する試みも行っています。最近では、大手銀行、証券会社でテクノロジーセクターの調査をされているアナリストの方に、5Gがビジネスに与える影響や米国CESの最新トレンドなどを解説いただきました。日頃から興味を持っていた経営者目線でのセクターの未来を知ることは、自らの成長も実感でき、非常に楽しい試みでした。

佐藤(自動車) 現場の経験、グローバルからの情報、外部の知見を集めて、活発な議論でそれを醸成することによって、セクターナレッジを深めているのです。

深いビジネス理解が監査品質を高める

— そのようなセクターナレッジは、監査の品質にどのように貢献しているのでしょうか。

中村(不動産) 例えば不動産取引はスキームが多様かつ複雑であり会計基準に明確な定めがない場合が多く、会計処理の選択適用の判断が非常に困難な場面があります。この点、私たちは不動産業のクライアントを数多く有しているため、そこで培った知見を生かし、クライアントの採用する会計処理に対しては、個々の取引事情を加味しつつ一貫した基準によって、実態に即した監査上の判断が可能となってい

ます。現場が高い専門性をもって取引の実態を見極めることで、法人として均質な会計処理、監査品質に貢献しており、結果として継続的に高品質な監査サービスをクライアントの皆さまに提供することが可能となっていることを喜ばしく思っています。

山口(テクノロジー) また、高品質な監査を実現するには、ビジネスを深く理解することにより、リスクポイントを的確に見極めることが重要です。ビジネス環境は、各セクターにおいて高度に複雑化するとともに、いまやフィンテック、不動産テック、自動車×テレマティクスというように、クロスセクターの取組みが当たり前になってきています。そのような業際の垣根が低くなっていく環境下において、適切なリスク判断を行うためには、我々の持つ各セクターのナレッジとそのコラボレーションがとても有効です。

長谷川(金融) 金融セクターも政府系金融機関、メガバンク、大手証券から地域金融機関まで、多様かつ多数の金融機関の監査を行っていますが、我々は当局とのコネクションやEY Globalと共有した海外での検討案件などを基に、国内外のフィンテックの動向や規制当局の動向といった金融セクターのトレンドに関する情報収集をするとともに、クライアントの皆さまにさまざまな情報提供も行っています。セクターナレッジを活用することで監査手続における分析の高度化のみならず、クライアントである金融機関に対しても有意義なインサイトを提供することを通じて、双方向に実のあるコミュニケーションを継続していくことが重要だと考えています。



パブリックセクター 庄田 真樹
シニアマネージャー



不動産セクター 中村 謙志
シニアマネージャー



(司会) 植木 貴幸
シニアパートナー

社会・業界・クライアントへの還元

—— EYではセクターナレッジの成果を積極的に外部にも発信していますね。「業種別シリーズ」は2010年11月に刊行していますよね。

中村(不動産) 不動産セクターも、外部向けには書籍・刊行物への寄稿、ウェブサイトへの掲載をしています。最近では『不動産取引の会計・税務Q&A』第4版を昨年発刊しましたが、2008年に第1版を発行して以来看板書籍として好評を博しています。本書では、詳細な論点も含めて網羅しており、我々のナレッジの集大成です。また、時代の流れに沿った最新の取組みとして、市街地再開発の書籍もEY税理士法人、EYストラテジー・アンド・コンサルティング、EY弁護士法人と共同で執筆中です。監査を行いながらの執筆活動は大変ですが、クライアントをはじめとした読者の皆さまのかゆいところに手が届くようなナレッジを提供したいと思っています。

庄田(パブリック) 私たちパブリックセクターの活動も歴史は長く、パブリックといえばEY新日本と認知いただいています。パブリックセクターは、行政、教育、医療、交通といった社会インフラを公的な側面から支えるセクターで、我々の生活に直結する重要で身近なセクターです。EY新日本は、過去30年余から、少子高齢化や新たな生活様式に対応等、さまざまな国や地方の社会問題の解決に貢献してきました。

—— 私たちのナレッジが社会や業界の変革にも貢献しているのですね。

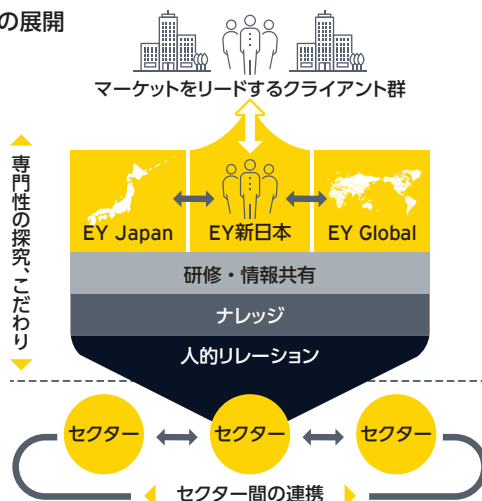
庄田(パブリック) 当法人が貢献を果たしてきた道路会社の民営化など、蓄積を経て深いナレッジを有しており、例えば、現在では空港業務や上下水道等に対する民営化や会計アドバ

イザリー業務を行っています。パブリックは民間企業と異なるため、アドバイザリー業務の開始前ではクライアントに民間企業のような財務報告に特化した内部統制や会計基準はなく、行政に携わっていらっしゃる皆さまとともに、最初から作り上げていかなければいけない状況も少なくありません。こういった場合に、クライアントの皆さまからの求めに応じて、我々は常にプロフェッショナルとしての見解を提供しています。各会計基準などの設定も、主務官庁と日本公認会計士協会となるため、私自身も学校法人委員会の副委員長を務めていますが、それらの設置する委員会への委員の派遣や担当部署への出向を通じて、多くのメンバーが業界をリードしています。我々のナレッジを用いて、民営化をはじめとしたパブリックセクターの多くの課題の解決に貢献していけることは、そのまま社会への貢献につながり、とてもやりがいを感じます。

—— 私も化学セクターのナレッジリーダーを務めた経験があるので分かるのですが、セクターナレッジ活動に参加している皆さんからは、セクターをもっと知ってやろうというセクターへの「愛」のようなものを感じます。そのような皆さんの思いが原動力となって、EY新日本の活発なセクターナレッジ活動を生み出し、そこで培われたナレッジが、高品質な監査の実現と、社会への還元を通じて、経済社会の円滑な発展にも貢献しているのですね。

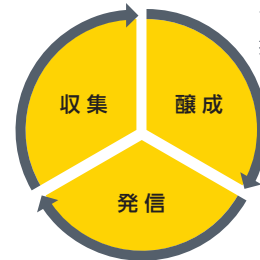
これからも、セクターナレッジ活動を通じて一人一人がセクターへの専門性を高め、「さすがEY新日本」と社会から評価されるような、監査法人を目指していきましょう。

▶ セクターナレッジの展開



現場の経験、グローバルとの連携、外部の知見

各セクターでは、守秘義務に反しない範囲で情報収集や意見交換を定期的実施



内部発信







内部研修、ニュースレター配信などにより法人内に共有。ナレッジを周知し、人材育成、監査品質の向上に寄与

外部発信

法人書籍、情報センサー、企業会計ナビ等各種媒体を通じ、会計監査に関するトピックを発信。また、人材の輩出を通じて業界に貢献

セクターナレッジの主な取組み

業界のリーディングカンパニーを担当するエンゲージメントメンバーを中心に、セクター特有の会計・監査論点や、業界動向に関する情報を集積・共有するための体制を以下の17セクターにて組成しています。EY Globalで推進しているグローバルセクター組織体制と連携して、グローバルベースでナレッジを共有できる体制を構築しています。

テクノロジー 	石油・ガス 	ヘルスケア 	不動産・ホスピタリティ・建設 	アセットマネジメント 
メディア・エンターテインメント 	鉱業・金属 	ガバメント・パブリック 	消費財・小売 	
テレコム 	電力・ユーティリティ 	自動車・運輸 	銀行・証券 	
商社 	ライフサイエンス 	製造業・化学 	保険 	

〈セクター活動例〉

消費財・小売セクター

消費財・小売・外食業は今後、Eコマースの進化、アフターコロナでの消費者ニーズの多様化に加え、軽減税率、インボイス制度への対応など業界全体へ波及する変革に起因して会計のみならず業務フローにも大きな影響を受けることが予想されます。そのような環境の中、監査法人だけでなく税務やコンサルティングを中心としたEYグループ全体で連携した情報共有・サービスの提供をしています。

スピードの速い業界でもあるため、特に外食産業では複数の大手外食チェーンの経営者の方に定期的に外部講師としてご登壇いただき、企業の持続的成長の秘訣と外食・サービス産業の展望についてお話しいただくなど継続的にビジネスの理解を深めています。

監査の観点では、多店舗展開が多い業種でもあるため減損会計についても、兆候・認識・測定のそれぞれどこにリスクがあるのか、予算の合理性の検討ポイントなどもまとめ法人内に周知し、監査の品質を担保しています。

さらに、POSシステムを導入している会社が多いため、POS売上特有の不正リスクを分析し内部研修として社内にも共有するとともに、時に監査先企業への業務フローの改善提案へつなげ、監査品質だけでなく業界全体の業務品質向上に寄与しています。

製造業・化学セクター(化学)

EYの監査先企業には多くの製造業が含まれますが、中でも最も活発に法人内でナレッジを共有している業界の1つが化学業界です。化学といってもその範囲は広く、例えば半導体やリチウムイオン電池などに用いられる先端素材、高機能化学繊維、農薬、医薬品などジャンルは多岐にわたります。また上流の基礎原料から川中の誘導体、下流の素材・電子材料製品などの製造にいたるまで幅広い分野を網羅する監査先企業を担当しており、業界全体にわたり深いナレッジを有する点が特徴と言えます。

こうした深いビジネスへの理解をDigital Auditの取組み強化にも生かし、製造業を代表し、より深度ある監査手法の開発に積極的に貢献しています。また監査上の主要な検討事項(KAM)に関しては、早期からその検討ポイントなどの知見を外部の専門誌や法人刊行物を通じて広く内外に共有しています。

不動産・ホスピタリティ・建設セクター(建設)

数多くの大手建設企業を監査先企業に有する建設セクターナレッジでは、進行基準をメインのディスカッションテーマとし、新収益認識基準への対応や、不正リスクに対応する監査手続の研究などの活動を行い、その成果を法人内外に発信しています。業界として状況を呈する一方で、コロナ禍への対応、建設技能者の高齢化、長時間労働是正、i-constructionなど建設業が直面している課題にも目を向けています。

外部の専門家を招いた内部研修の開催など、監査先企業を取り巻くビジネス環境を、さまざまな視点から理解することにより、深い洞察力を養う取組みも行っています。

ライフサイエンスセクター

新型コロナウイルス感染症の拡大で、この業界は人類の健康を守る産業として大きな注目を浴びました。アフターコロナの時代は、治療から予防へさらには個人の健康維持に焦点が移り、遠隔診断や、AI・デジタル技術の活用が進み、新たなビジネスモデルが他産業を含めたコラボレーションで活性化する見込みです。

我々のセクターでは、こうした時代の変化の中で監査先企業の課題を解決すべく、「次世代ヘルスケアエコシステムのグローバルスタンダードを造りだし、世界をリードする健康先進国へ」という目標理念を掲げました。

監査業務においてもデジタルを中心としたグローバル知見を積極的に取り入れ監査先企業との対話を促進していきます。

石油・ガスセクター(石油)

石油資源のほぼすべてを輸入に頼る我が国において、石油セクターナレッジの活動は、グローバルとの連携を避けて行うことはできません。EY Globalのセクター会議に出席して得た情報を、セクターナレッジ会議を通して監査チームで共有することで、それぞれの監査業務に生かしています。また、EY内外から知見を有する方を招き、ビジネスの理解にも努めています。例えば、サステナビリティの側面でも大きな注目を集める業界であることから、新しい開示の潮流が業界に与える影響などについても、日々知識をアップデートしています。

EYネットワーク

EY — EY新日本が属するグローバルネットワーク	— 23
EY Japan — 専門性を生かすクライアントの ビジネスパートナーへ	————— 25
JBS — 日本企業の海外事業展開をサポート	————— 26

EY — EY新日本が属するグローバルネットワーク

EYは、全世界150以上の国と地域に298,965名を擁する、アシュアランス、税務、ストラテジー・アンド・トランザクションおよびコンサルティングサービスの分野におけるプロフェッショナルファームのグローバルネットワークです。EY新日本有限責任監査法人もメンバーファームの1つです。

EYの価値観

理念の追求に当たって、EYでは世界中の全構成員が共有すべき組織の根幹をなす価値観として、以下の3つを掲げています。これらの価値観は、私たちの在り方を定義するとともに、組織文化の基盤となっています。

People who demonstrate integrity, respect, teaming and inclusiveness.

誠実、相互の敬意、協働、インクルーシブな精神の実践

People with energy, enthusiasm and the courage to lead.

人々をリードする活力、情熱、勇気の保持

People who build relationships based on doing the right thing.

正しいことを実行することによる信頼関係の構築

EYのメンバーファーム

EYの各メンバーファームは法的に独立した組織です。メンバーファームの義務と責任は、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッド(Ernst & Young Global Limited、以下[EYG])の規則およびその他の種々の契約の遵守によって果たされています。各国において適用される法令・規制の遵守が優先されるとともに、各国のメンバーファームによる専門的な判断の行使がコントロールされることもありません。すべてのメンバーファームは、「Building a better working world」という理念を共有し、共通の価値観や品質そして職業的懐疑心に対する揺るぎないコミットメントによって結ばれています。

今日のグローバル市場においてEYの統合的なアプローチは、グローバルに多くの事業拠点を有するクライアントに高品質の監査を提供する上で重要な役割を果たしています。

EYのエリア、リージョン、カントリー

EYの各メンバーファームは法的に独立した組織を基礎にしていることから、各国のメンバーファームないし各国(カントリー)が基礎になっています。1つないし複数のカントリーから構成されたオペレーション単位がリージョンであり、複数のリージョンから構成された、より大きなオペレーション単位がエリアです。EYは、Americas(北・中・南米)、EMEIA(欧州、中東、インド、アフリカ)、Asia-Pacific(アジア・パシフィック、オセアニアを含む)の3つのエリアから構成されており、JapanはAsia-Pacificエリアの最大リージョンです。

EY新日本とEYとの関係性

EY新日本は、2003年8月にEYGとメンバーシップ契約を締結しました。

EYとは、EYGのグローバルネットワークであり、EYGとメンバーシップ契約を締結している単体または複数のメンバーファームを指しています。EYGは、英国の保証有限責任会社であり、世界中のメンバーファーム間のコーディネーションを行うとともに、ファーム間の連携を促進しています。

EY全世界共通監査プラットフォーム構築への貢献

EYは、メンバーファームの総力を挙げたグローバル一体でのEY全世界共通監査プラットフォーム(▶ p.49参照)の構築・更改を行っています。EY新日本が開発したAI監査ツール「EY Helix GL Anomaly Detector」はEY Helixの分析ツールの1つとして公式採用されるなど、日本のみならず世界各地の監査の品質向上にも貢献しています。

**EY新日本を含むEY Globalの投資額
全世界共通監査プラットフォーム構築(累計)**

約 700 億円

(参考)EY新日本におけるIT費用額(2020年度)

68 億円

エリア・エグゼクティブからのメッセージ



Asia-Pacific Deputy Assurance Leader

松岡 寿史

Hitoshi Matsuoka

Asia-Pacificとは

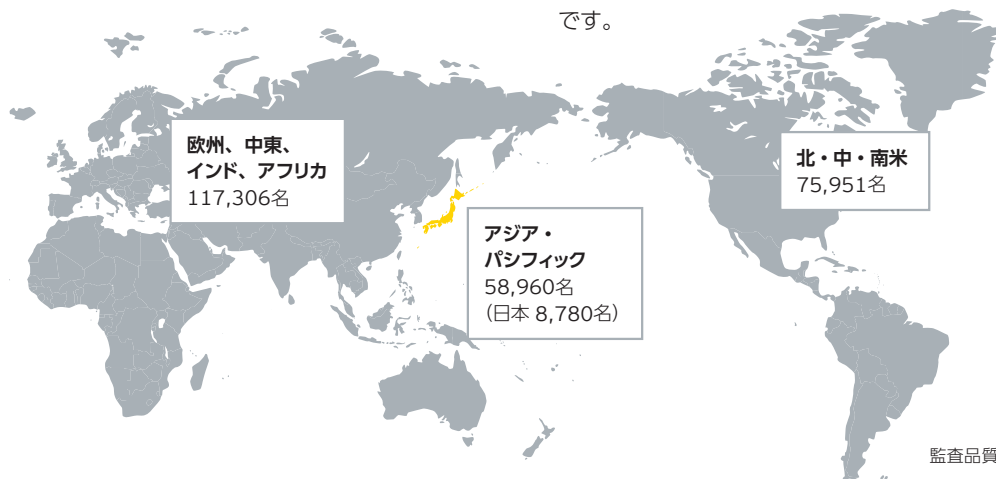
Asia-Pacificとは、23の国・地域から構成される、Japan、Korea、Greater China、ASEAN、Oceania、Asia-Pacific FSO*の6つのリージョンからなるオペレーション単位です。世界第2位、第3位の経済大国を有し、3つのエリアの中で最も高い経済成長率を達成し、今後も世界経済をけん引していくことが期待されている重要なエリアです。2020年度のEYのAsia-Pacificのプロフェッショナルリソースおよび売上高は、それぞれ58,960名、US\$5,837millionです。

Asia-Pacificをリードする日本

テクノロジー、ライフサイエンス、オートモーティブ、金融分野のように豊富なナレッジや経験で先行している多くのセクターや優秀なプロフェッショナルリソースを有する日本は、Asia-Pacificとさらなる連携を強化し、ベストプラクティスを共有することにより、EYのグローバルネットワークを通じてクライアントの広範なニーズに確実に応えられるサービス提供をリードしています。また、EY Japanは、デジタルやイノベーションの分野でもAsia-Pacificを力強くリードしています。

* FSO : Financial Services Organization

▶ EY Globalの3つのエリア



Asia-Pacific Deputy Assurance Leader就任にあたって

EY JapanがAsia-Pacificエリアに参画した主目的は、日系企業の主要取引先の所在国の大部分を占めるAsia-Pacificと連携を一層強化し日系企業の成長をサポートすること、大切な資産である構成員に対してAsia-Pacificと共同作業する機会を従来以上に提供することを通じて多様性と包括性を受容できるグローバル人材の育成を加速化させることでした。Asia-Pacificの他のリージョンも同様の目的を有しています。EY内に蓄積された豊富なセクターナレッジや優秀なプロフェッショナルリソースをOne EYとして最大限利活用し、高品質なサービス提供によりクライアントの広範なニーズに確実に応えていきます。

クライアントの皆さまへ

EY Japanは、Asia-Pacificに参画し、2年目を迎えます。新型コロナウイルス感染症の影響により経済社会が大きな変革を求められる中、Assuranceの観点からは、データドリブン監査の推進によるビジネスリスクの適時な網羅的把握に基づく適切なリスク対応の徹底、Long-term value(LTV)、財務報告・分析デジタルサービス、Data Integrity、Privacy & Cyber Response、Group Governanceなど、リスクマネジメント全般にわたる広範なニーズに的確に応えられる体制を整備しています。クライアントの皆さまのグループガバナンス強化およびリスク管理向上に僅かなりともサポートできますと大変幸いです。

EY Japan — 専門性を生かしクライアントのビジネスパートナーへ

日本におけるEYのメンバーファームはEY Japanとして一丸となり、クライアントの経営課題の解決をトータルにサポートします。EY Japanの多岐にわたる分野のプロフェッショナルはそれぞれの専門性を発揮して監査業務に関与することにより、監査品質の確保に重要な役割を果たしています。



EY Japan
Chairman & CEO
辻 幸一

4つのサービスラインの連携によるサービス提供

EY JapanはEYの日本におけるメンバーファームの総称です。グローバル化やデジタル化が進展するにつれ、ますます複雑化するクライアントの経営課題の解決をトータルにサポートするビジネスパートナーを目指し、監査業務等のアシュアランス、税務、ストラテジー・アンド・トランザクションおよびコンサルティングの4つのサービスラインがEYブランドの下で一貫したサービスを提供しています。

EY Japanの運営はジャパン・リージョナル・マネージング・パートナー、各サービスライン・リーダー等からなるリージョナル・リーダーシップ・チームによって行われます。

監査におけるEY Japanの連携

企業活動の複雑化を背景として、監査においても税務やIT、評価等の専門家が関与する必要性が高まっています。監査チームは監査を実施するに当たり、こうした高度な専門知識が必要となる領域について、EY Japanの各分野の専門家と適時適切に連携可能な体制を構築しています。

EY Japanの売上高および構成員数

	2019年	2020年
売上高 (単位: 百万円)	130,060	140,251
構成員数 (単位: 人)	8,145	8,780

▶ EY Japanの主なサービス (2020年10月)



JBS —— 日本企業の海外事業展開をサポート

日本企業における事業のグローバル化に伴い、日本企業の海外子会社等の重要性が高まってきています。EYのグローバルネットワークとJBS (Japan Business Services)のネットワークを最大限に活用し、世界各国に事業展開する日本のグローバル企業にシームレスな監査を提供しています。

均一で高品質なサービス提供に貢献

JBSは日本企業の海外事業展開をサポートするEYのグローバルネットワークです。世界の70を超える主要都市に、日本語対応可能かつ日本および現地の実務や制度を熟知しているプロフェッショナルを約470名配置し、EYの品質の基準に従った均一で高品質なサービスを提供する体制を構築しています。

JBSのグローバルネットワークを統括する本部機能は日本国内にあり、日本主導により、海外各地の日系企業を担当するプロフェッショナルと密接な連携を図りながら、グローバルで最適かつ効率的なサービスを提供しています。

監査においては、各海外グループ拠点を担当する現地EYの監査チームにJBSメンバーが参画し、親会社監査チーム、現地EYの監査チーム、日本の親会社、現地関係会社との間のコミュニケーションをリエゾンとして円滑に取り持つことによって、会計・監査上の問題点の早期把握・解決を可能にし、グローバルでシームレスな監査を実現しています。

日本語対応可能なプロフェッショナル

日本の親会社を担当するチームは、全世界150以上の国と地域からなる、各拠点における法制度や商習慣等を考慮し、高品質な監査を実施するために、クライアントのニーズに応じて、現地EYのプロフェッショナルおよび日本語バイリンガル・プロフェッショナル、日本から派遣する駐在員のベストミックスを目指した適材適所の人材でチームを編成し、監査のサービスを提供しています。

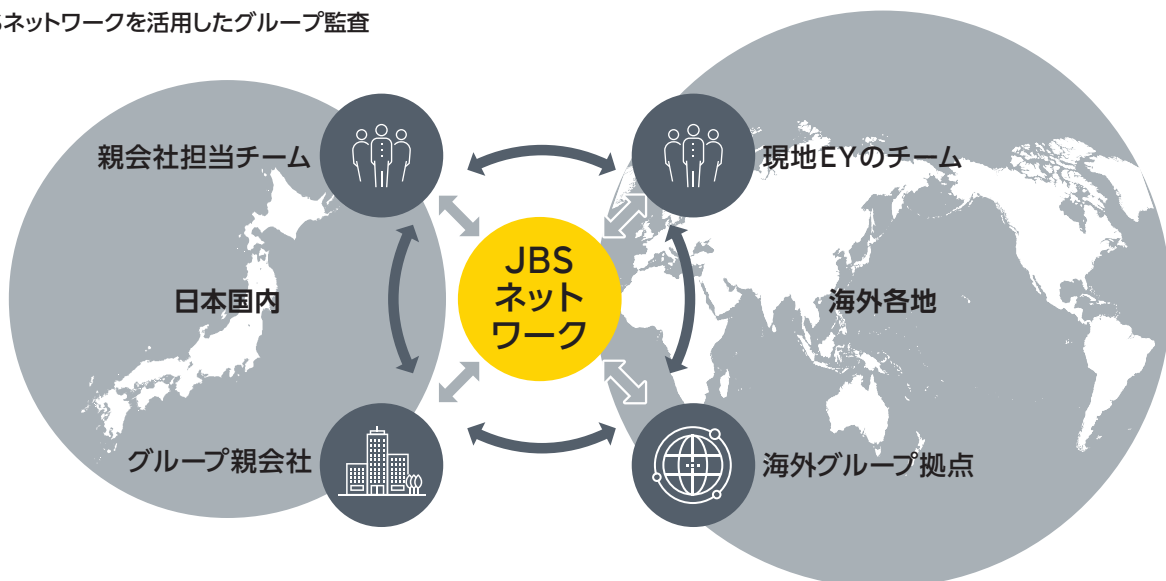
JBSのネットワークを拡充するため、モビリティ制度（▶ p.65参照）により、日本から派遣する駐在員の増員および現地採用の日本語バイリンガルの増員を図っています。

地域別JBSメンバー数（2020年7月1日現在）

地域	バイリンガル人数 (駐在員を含む)	日本からの駐在員
Americas(北・中・南米)	257名	34名
Asia-Pacific(アジア・パシフィック)	135名	39名
EMEIA(欧州・中東・インド・アフリカ)	75名	23名

注) 日本からの駐在員には、短期間の研修生は含んでおりません。

▶ JBSネットワークを活用したグループ監査





経営体制

経営執行体制	28
経営執行役員プロフィール	30
ガバナンス体制	32
ステークホルダーとの対話	36

経営執行体制

構成員一人一人のプロフェッショナルとしての能力を組織的な運営体制の下に統合し、大規模監査法人として組織力を発揮するために、強力なリーダーシップを行使できる経営執行体制を導入しています。

組織形態と組織体制

EY新日本は、公認会計士法第1条の3第4項に規定する有限責任監査法人です。すべての監査証明業務について、個々の業務を担当する業務執行社員が指定されており、指定を受けた社員（指定有限責任社員）のみが当該業務を執行する権利を有し、義務を負い、有限責任監査法人を代表します。指定有限責任社員以外の社員の責任については、社員の出資金の範囲に限定されています。

社員総会

社員総会はEY新日本の最高意思決定機関です。すべての社員で構成され、経営に関する重要な事項を審議決定します。

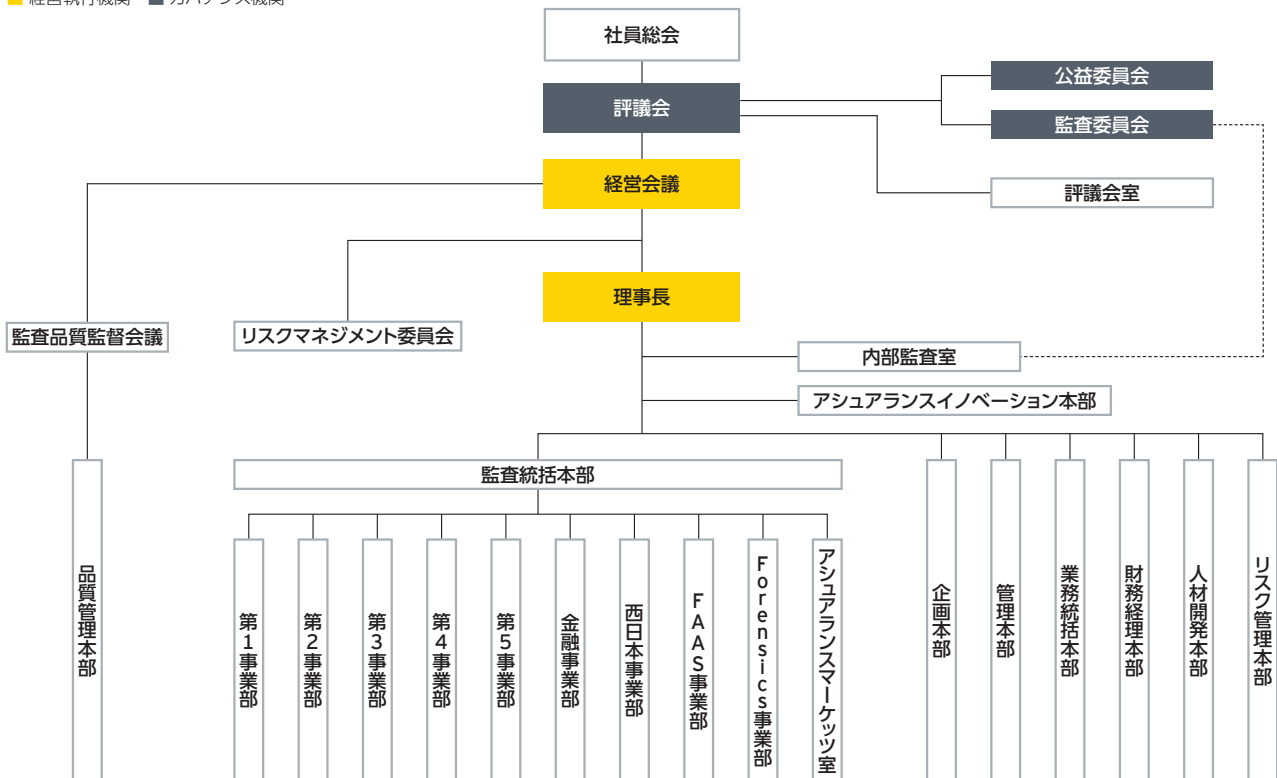
経営執行機関

▶ 経営会議

経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。経営会議は、社員総会において社員の中から選出された経営執行役員である理事長、経営専務理事および常務理事で構成されます。経営会議の決定に基づく経営執行については、理事長の下に本部組織を設置し、業務部門組織として事業部・室等を設置して、各経営執行役員がこれらの組織を所管する体制としています。

▶ EY新日本有限責任監査法人組織図（2020年7月1日現在）

■ 経営執行機関 ■ ガバナンス機関



注) FAAS : Financial Accounting Advisory Services (財務会計アドバイザーサービス)

経営執行体制

経営執行役員の専任体制

経営執行役員が強力なリーダーシップを発揮し、法人の運営に専念できる環境を整えるため、理事長および品質管理本部長は、監査業務等に関与しない体制としています。その他の経営専務理事についても、監査業務等への関与を限定しています。

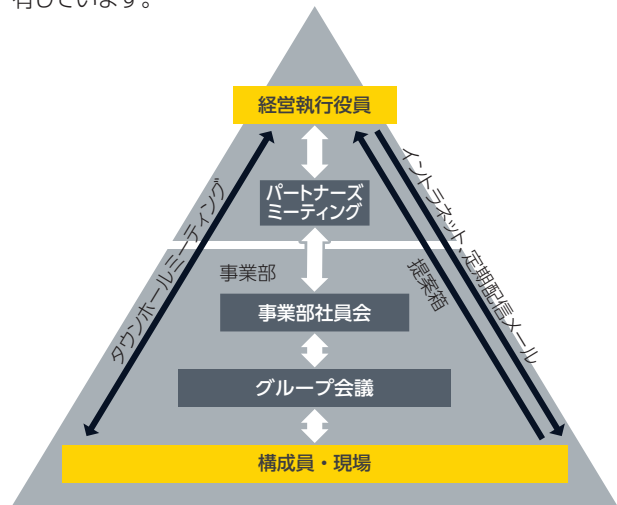
監査品質を重視した経営方針の共有

監査品質はEY新日本の最重要事項です。経営執行役員は、全構成員が適切な倫理観を醸成し職業的懐疑心を発揮しながら監査業務に従事できるよう、自らが適切な姿勢を常に示し続けることが極めて重要であると認識しています。また、構成員が互いに協力し合うとともに、会計、監査等の複雑な論点、高度な判断を要する事項については、法人内で協議することの重要性を強調しています。

こうしたトップの姿勢は、社員向けには、定期的で開催する「パートナーズミーティング」において、経営執行役員から直接伝達されます。この他、事業部単位で開催する事業部社員会において、経営執行役員や各事業部長等から社員へより詳細な事項が伝達されます。職員向けには、年に数回開催する「タウンホールミーティング」において、経営執行役員から直

接伝達されています。さらに、事業部の職員にはグループ制度が導入されており、グループ会議で情報伝達・意見収集がなされています(▶ p.66参照)。

一方、現場の声は、グループ会議で吸い上げられるほか、提案箱を通じて理事長に直接届くようにしています。このように、トップから現場へ、現場からトップへの双方向のコミュニケーションにより、監査品質を重視した経営方針を法人全体で共有しています。



(左から) 経営専務理事 伊藤 功樹 / 経営専務理事 大内田 敬 / 理事長 片倉 正美 / 経営専務理事 諏訪部 修 / 経営専務理事 紙谷 孝雄 / 経営専務理事 松村 洋季

経営執行役員プロフィール

理事長



理事長・アシュアランスイノベーション本部

片倉 正美 Masami Katakura

1991年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。国内大手製造業の監査、IPO関連業務、日系SEC上場企業の監査に従事。2005年から2年間、経済産業省商務情報政策局情報政策課に課長補佐として勤務。「情報サービス・ソフトウェアに係る技術に関する施策評価検討会委員」「攻めのIT投資評価指標策定委員会委員」「攻めのIT経営銘柄選定委員会委員」等、政府委員を歴任。2019年7月理事長に就任(現任)。2020年7月よりアシュアランスイノベーション本部長を兼任。

経営専務理事



監査統括本部

伊藤 功樹 Koki Ito

1990年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。1994年から1年間EYロサンゼルス、1999年から5年間EYニューヨーク事務所駐在。2005年社員就任。日本公認会計士協会において監査基準委員会副委員長および委員長を歴任。EY Automotive & Transportationセクター日本エリアリーダーを務めた後に、2019年6月までの3年半、監査第5事業部事業部長として勤務。2019年7月監査統括本部長に就任(現任)。2020年7月よりアシュアランスイノベーション本部副本部長を兼任。



人材開発本部

大内田 敬 Takashi Ouchida

1993年にセンチュリー監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。主として国内製造業上場企業や米国上場企業の監査に従事。ロサンゼルス、ニューヨークにて通算7年間の駐在経験を有する。2007年社員就任。本部の人材育成担当、EY GlobalのGlobal Accounts Committee委員を歴任。外部活動として日本公認会計士協会の国際委員会委員・委員長、継続的研修専門委員会・専門委員等。米国公認会計士(ニューヨーク州)。2019年7月人材開発本部長に就任(現任)。



リスク管理本部

紙谷 孝雄 Takao Kamiya

1991年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。国内上場企業の監査に従事してきたほか、会計基準および監査基準に関連する業務を担当。EYロサンゼルス事務所駐在経験を有する。2003年社員就任。日本公認会計士協会において監査基準委員会の委員・作業部員を務め、監査基準委員会報告書の起草に関与。また、企業会計基準委員会に出向し、会計基準の開発を行う。さらに、企業会計審議会監査部会臨時委員として監査基準の改訂審議に参加。リスク管理本部副本部長、品質管理本部長を歴任し、2019年7月リスク管理本部長に就任(現任)。2020年7月よりアシュアランスイノベーション本部副本部長を兼任。



品質管理本部

諏訪部 修 Osamu Suwabe

1992年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。国内生命保険会社、大手建設会社、大手百貨店などの監査に従事。2007年社員就任。2012年から4年にわたって人材開発本部本部長補佐として法人の採用活動の責任者を務める。2016年より規制対応本部長就任。主な外部活動として、日本公認会計士協会業種別委員会建設業研究部会会長、建設産業経理研究機構評議員等。2019年7月品質管理本部長に就任(現任)。



金融事業部

松村 洋季 Hiroki Matsumura

1992年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。3年間のEYロンドン事務所駐在などを経て2005年社員就任。主に大手金融機関の監査とアドバイザー業務に従事。また、企業会計基準委員会の金融商品会計専門委員会専門委員および日本公認会計士協会の金融商品会計専門委員会専門委員長など歴任し、金融アドバイザー部副部長、コーポレートカルチャー推進室長、経営専務理事人材開発本部長、EY JapanのBMC leader、Talent leaderなどを経て、EY Japan FSO leader就任。2019年7月金融事業部長に就任(現任)。

経営執行役員プロフィール

常務理事



企画本部
市川 亮悟 Ryogo Ichikawa

1993年4月中央新光監査法人入所。2005年社員就任。2007年8月新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所、社員就任。国内大手上場企業の監査やIPO業務のほか、内部統制に関するアドバイザリー業務など非監査業務にも従事。2012年7月よりEY韓国ソウル事務所へ赴任し、韓国における日系企業の事業展開を支援。2016年2月企画本部副本部長就任。2019年7月企画本部長に就任(現任)。



業務統括本部
北本 佳永子 Kaeko Kitamoto

1993年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。入所前、食品メーカー経理部勤務。2009年社員就任。入所以来、テクノロジー関連の製造業、ライフサイエンス、不動産業、小売業、ソフトウェアなど多岐にわたる上場企業の監査業務、IPO支援業務、私立大学の監査業務に従事。また職員の育成および評価などの人事業務を担当し、2018年7月から第4事業部副事業部長および人材開発本部育成部本部長補佐。外部活動として2018年9月経済産業省「電力・ガス取引監視等委員会」委員就任。2019年7月業務統括本部長に就任(現任)。



管理本部
南波 秀哉 Hideya Nanba

1990年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。1996年1月よりEY シンガポール事務所駐在。入所前およびシンガポールからの帰国後、金融機関勤務。2005年社員就任。法人入所以来、多数の金融機関の監査とアドバイザリー業務に従事するとともに、EY Japanによる地域金融機関向け各種サービス品質向上を担う金融センター構築および運営業務に長く従事。監査統括本部、企画本部ならびに理事長室を経て、2017年7月管理本部長に就任(現任)。



財務経理本部
松浦 康雄 Yasuo Matsuura

1988年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。国内大手上場企業の監査やIPO業務、IFRSの導入など監査分野において幅広い業務に携わる。2002年社員就任。2013年EY中国北京事務所へ中国駐在代表として赴任し、アジア・パシフィックエリア、中国における日本企業の事業展開を支援。2016年2月マーケティング本部長就任。2019年7月財務経理本部長に就任(現任)。



西日本事業部
松本 要 Kaname Matsumoto

1985年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。1990年からEYロンドン事務所へ2年間駐在した経験を有する。2000年社員就任。国内大手上場企業の監査および海外事業展開の支援や外資系企業の監査業務に携わってきた。外部活動としては、日本公認会計士協会近畿会において国際委員会委員長等を担当した経験を有する。2016年2月西日本事業部長に就任(現任)。

ガバナンス体制

経営執行を監督・評価する機関として評議会を設置しています。

評議会に社外有識者を招聘し、その知見を活用することにより、ガバナンスの強化を図っています。

評議会

EY新日本は、独立した立場から公益性を踏まえて経営執行を監督・評価する機関として評議会を設置しています。

評議会は、経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員と、独立性を有する第三者である社外評議員で構成されます。

評議会の内部組織として公益委員会および監査委員会、また、公益委員会の内部組織として、指名委員会等設置会社の仕組みを参考に指名担当会議および報酬担当会議を設置しています。これにより、経営執行役員の選任や報酬の決定等の重要事項に関する社外有識者の関与を深め、ガバナンスの強化を図っています。

公益委員会および監査委員会の委員は、経営会議に出席し、特に社外評議員は企業経営、資本市場、コーポレートガバナンスに関する深い知見等に基づき積極的に発言し、経営執行を監督・評価します。そして、重要性が高いと判断した案件については評議会に付議し、その審議結果を経営会議に具申します。

公益委員会

監査品質の維持および継続的な改善、またレピュテーションの維持および信頼性の向上を追求し、ステークホルダーに対

する説明責任を果たすため、独立した客観的な立場から経営執行を監督・評価します。

公益委員会では、幅広い経営に関する事項について議論し、理事長などに意見具申します。議題は、後述する指名担当会議および報酬担当会議の審議内容に加え、監査品質向上に関する議題、人事制度、内部および外部からの通報など、多岐にわたります。

▶ 指名担当会議

理事長予備候補者および評議員候補者の指名等を担います（経営執行役員の選任方法 ▶ p.34参照）。

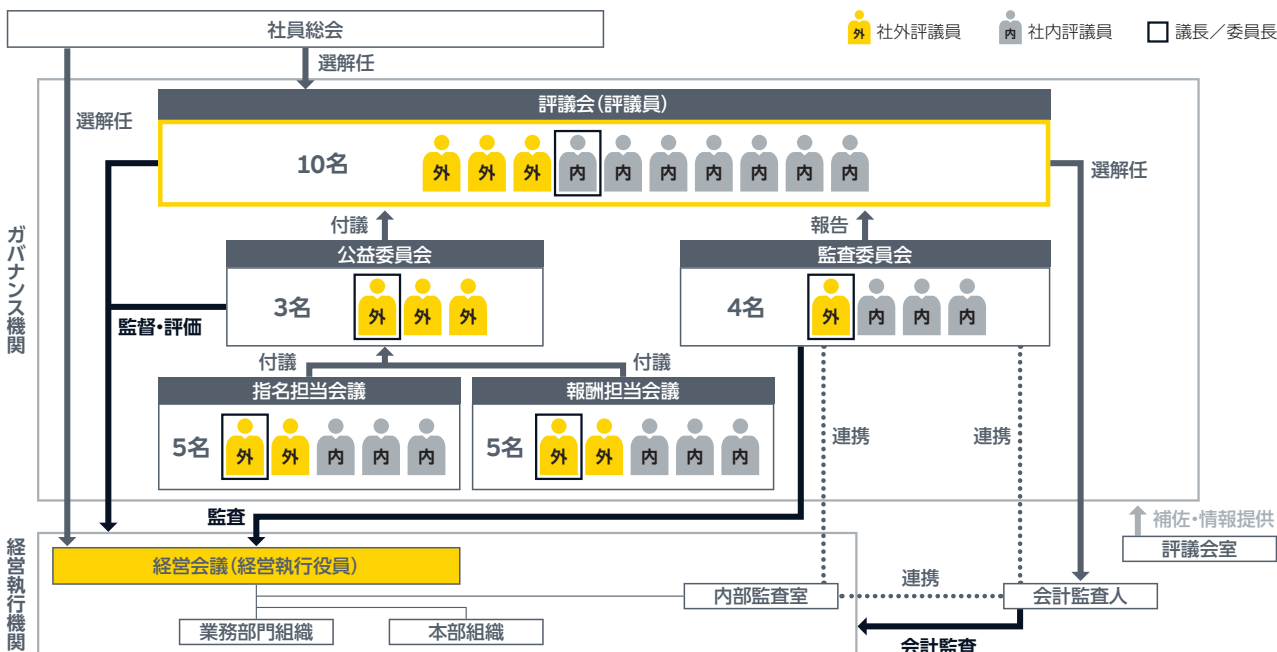
▶ 報酬担当会議

理事長の評価・報酬内容の決定方針案の策定および経営専務理事以上の報酬総額決定方針案の策定を担います。

監査委員会

経営執行役員の職務執行の法令等への準拠性、会計監査人の職務の相当性を監査します。

EY新日本のガバナンス体制（2020年9月1日現在）



ガバナンス体制

評議員一覧 (2020年9月1日現在) * 社外評議員

評議会

議長 藤間 康司 **副議長** 林 由佳
評議員 有富 慶二* 斉藤 惇* 深尾 光洋* 石丸 整行 伊藤 陽子 江見 睦生 藤田 建二 渡辺 伸啓

公益委員会

委員長 斉藤 惇* **委員** 有富 慶二* 深尾 光洋*

監査委員会

委員長 深尾 光洋* **委員** 伊藤 陽子 林 由佳 渡辺 伸啓

評議会の取組み

評議会は、2017年に社外有識者3名を社外評議員として招聘して以降、監督・評価機関として法人運営の透明性の向上を図るとともに、監査法人としてのあるべきガバナンス体制を継続的に追求し動的に発展させています。本年度は次の内容を重要施策に掲げ、着実に取り組みました。

本年度における評議会の取組み

- ▶ 経営執行評価結果の公表
- ▶ 執行部とのコミュニケーションの拡充
- ▶ 社員とのコミュニケーションの拡充
- ▶ 次期経営執行役員に係る選任手続の検討

社外評議員の経営会議・評議会等への出席状況 (2019年9月~2020年8月)

社外評議員氏名	経営会議	評議会	公益委員会	監査委員会	指名担当会議	報酬担当会議
有富 慶二氏	17/17回 (100%)	14/14回 (100%)	9/9回 (100%)	—	6/6回 (100%)	2/2回 (100%)
斉藤 惇氏	16/17回 (94%)	12/14回 (86%)	8/9回 (89%)	—	5/6回 (83%)	2/2回 (100%)
深尾 光洋氏	17/17回 (100%)	14/14回 (100%)	9/9回 (100%)	23/23回 (100%)	—	—

社外評議員からのメッセージ

経済活動が円滑に行われるためには、取引先に対する信頼感の存在が必要不可欠です。例えば大企業の予想外の倒産は、経済活動を萎縮させ世界金融危機のような深刻な景気後退を引き起こしかねません。これは倒産により、企業や金融機関が公表する財務諸表がその経営実態を適切に反映していなかったことが明らかになったため、企業相互間に強い不信感が生み出されるからです。

監査法人は財務諸表が適切に企業実態を反映していることを保証することで、経済活動の重要なインフラを維持しています。社外評議員は経営会議等に参加し、時には厳しい質問を投げかけることを通して、EY新日本が、高度な監査品質を維持していくことに寄与していきたいと考えています。

深尾 光洋氏 **監査委員長** (慶應義塾大学名誉教授、武蔵野大学経済学部 教授)

国際金融論、金融論、コーポレートガバナンスを専門とし、経済学者としての豊富な見識を踏まえ、ガバナンスの視点から法人運営を監督・評価。



評議会議長からのメッセージ

経営執行の監督・評価に際し、監査法人のガバナンス・コードの原則への適用状況を拠り所とするのはもちろんのこと、監査法人が掲げる経営理念の実現に向けて有効な経営執行が行われているのかどうか注視しています。そのために、多くの社員との対話を通じて法人の現状を良く理解し、執行部との議論の機会も増やしています。また、内部の論理に終始しないよう、社外評議員の目線も有効に活用しています。内外の多様なステークホルダーの期待に応えるため、経営執行には高度なバランスが求められている中、その経営執行の監督・評価を担う評議会も攻めと守りのバランスをもったガバナンスを実現していく必要があると考えています。



評議会議長

藤間 康司

経営執行に係る年次評価

評議会は、監査法人のガバナンス・コードを前提に執行部による経営執行にかかわる課題への取組み状況および自己評価を踏まえて、経営執行に係る年次評価を実施しています。評価にあたっては執行部より経営方針および重点施策を聴取し、監査委員会の活動を通じた執行状況の確認、社員より幅広く

収集した意見の検討等を行います。また、社外評議員の知見を活用し、最終評価をまとめています。

年次評価の結果は、経営理念の実現に向けて中長期的に取り組むべき課題、期待と合わせて理事長に報告し、定時社員総会にて社員に概要を報告しています。

評価結果

評議会は、執行部が監査法人のガバナンス・コードのすべての原則を適用し、経営理念の実現に向けた経営執行を行っているとして評価しました。評議会による主な評価内容、および中長期的に取り組むべき課題と期待は次の通りです。

評議会による主な評価内容

- ▶ 監査品質向上につながるような多面的な施策を展開し、あるべき姿に向かって取り組んでいると評価します。
- ▶ Assurance 4.0の実現に向けた対応として、ツールの開発および整備への取組み、最先端デジタル技術の活用等によってEY新日本の監査品質の差別化に向けた礎の構築がなされたとして評価します。

中長期的に取り組むべき主な課題と期待

- ▶ プロフェッショナル人材の育成に向けてさまざまな施策を展開していますが、専門性・多様性を尊重した人材育成・評価については不断の取組みが必要であると考えます。
- ▶ 経済・社会構造の変化を見据えて、新たな環境において顕在化しつつある課題を先取りし、監査業界をリードするような監査のあり方や働き方への取組みがなされることを期待します。
- ▶ 社会からの期待に応える監査法人であり続けるために、公益性を踏まえ中長期的な視点に立った経営を目指していくことを期待します。

経営執行役員の選任方法

経営執行役員は社員総会の決議により選任されます。理事長候補者については、指名担当会議が候補者と面談を実施し、リーダーシップおよび変革力等の資質や経験を踏まえ、指名候補を選出します。その後、公益委員会の審議を経て、評議会の決議により原則として複数名の理事長予備候補者が

指名されます。指名された理事長予備候補者を対象とした全社員による投票により1名の理事長候補者が選出されます。副理事長候補者、経営専務理事候補者および常務理事候補者の選出については、指名担当会議長の同意を得た上で、理事長候補者により行われます。

ガバナンス体制

社外評議員からのメッセージ

100年存続企業は2%*です。100社中98社は、100年を待たず倒産や廃業に追い込まれ、消滅します。産業革命・世界的な大戦・パンデミック等、世の中を激変させる事象に対し、自らを変革させ順応させた企業のみが長寿企業として存続すると言われています。

現在、企業はポスト・コロナ時代への対応が求められています。自らのビジネスを時代が求めるものへと適応させる事業イノベーションの断行は当然として、さらにテレワークが象徴するように企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)進化度を向上させる必要があります。

我々評議会は、片倉理事長を中心とする執行部の取組みを見守り、評価しています。執行部は、会計監査で発見したクライアントが属する業界の課題解決のためのナレッジ蓄積に取り組むこと、自らのDX進化度を高めることの2つを重点的に取り組むと表明しています。私は、これらの取組みが監査品質向上に貢献するか否かを、厳しく見ていきたいと考えています。

*出典：帝国データバンク(「老舗企業」の実態調査(2019年))

有富 慶二氏 指名担当会議議長 報酬担当会議議長 (元 ヤマトホールディングス株式会社 代表取締役社長)

ヤマトホールディングス株式会社の成長をけん引し、業界における同社の地位を確固たるものとした経歴を踏まえ、企業経営の視点から法人運営を監督・評価。



社外評議員からのメッセージ

監査の質の向上を担保する最大の策は人材の育成に尽きます。監査技術の向上はもとよりそれ以上に構成員の社会的使命感や倫理観の醸成が求められます。日本の大手監査法人では初めての女性理事長を選んだEY新日本はこの面で素晴らしい躍進をしたと感じています。その鍵は経営執行役員全員が広く構成員全体と会話をする機会を見つけて風通しを改善することにより構成員が社会的責任のある業務に従事していることを意識させたことだと思います。経営執行役員は、構成員の声を自らくみ上げるとともに社内評議員が集めた社員のさまざまな意見を傾聴し、また、目標・重点施策等に対する評議員からの査定評価や献策を受け入れて経営に活用しています。

ポスト・コロナの社会における監査は、単なる財務諸表の事後監査だけではなく将来の社会的安寧と発展を見通したアドバイザー的役割が求められると思いますが、EY新日本ではそのための人材育成が進んでいることを嬉しく思うとともに、今後も継続して取り組むことを期待しています。

斉藤 惇氏 公益委員長 (元 株式会社日本取引所グループ 取締役兼代表執行役グループCEO、株式会社KKRジャパン KKR Global Institute シニアフェロー)

株式会社日本取引所グループ取締役兼代表執行役グループCEO等を歴任し、わが国資本市場に深くかかわった経験を踏まえ、資本市場からの期待の視点で法人運営を監督・評価。



評議会室

評議会をはじめとしたガバナンス機関の実効性確保の観点から、各ガバナンス機関の職務を補佐し事務局機能を担う常設の組織です。各ガバナンス機関のメンバーに対し、情報提供を行います。特に、社外評議員に対しては、出席する各会議体

において積極的に発言していただくために、EY新日本の経営環境や事業の状況等に関する情報を提供し、また各会議体の議案に関する事前説明を行っています。

ステークホルダーとの対話

監査を取り巻く環境が複雑化する中で、私たちに対するステークホルダーからの期待も時代とともに変化しています。EY新日本は理念の実現のため、ステークホルダーとの対話を重視し、監査品質の向上や法人運営の改善に役立てています。

被監査会社との対話

被監査会社との間では、監査のプロセスにおいて監査チームが経営者や監査役等と十分なコミュニケーションを行います（▶ p.46参照）。

加えて、EY新日本の法人施策、監査品質に対する取組みや品質管理上の重点項目について、理事長および法人施策を担当する責任者が被監査会社のCFOおよび監査役等に直接説明する説明会を開催しています。



品質管理重点項目に関する説明会

監査の取組みに関するサーベイ

上場企業の被監査会社を主な対象として、監査の取組みに関するサーベイを実施しています。被監査会社の経理部門および監査役等から直接回答を入手することによって、監査チームによる監査の実施状況を把握します。これにより、法人施策が監査の現場に浸透しているか、法人が目指す深度ある監査を実施できているか等を確認しています。

ASQ

ASQ (Assessment of Service Quality) は、提供業務の品質向上を目的としてEYが世界中で展開しているサービス品質評価プログラムです。監査業務については、被監査会社のCFOや監査役等を主な対象として、サーベイ形式または監査チームから独立したインタビュアーによるインタビュー形式により、監査チームの業務の実施状況等に関して評価を受けます。

ASQは、グループ監査に関して親会社監査チームが、海外グループ拠点を担当する現地EYの監査チームに対する現地における評価を把握する手段ともなっています（▶ p.47参照）。

被監査会社からの評価および期待の傾向

2020年度の調査結果より、被監査会社からの期待の傾向として以下のことを把握しています。

- ▶ 経営者等とのコミュニケーションにおいては、被監査会社が属する業界に関するビジネス環境の深い理解に基づく知見の提供等、コミュニケーション内容の一層の充実が求められていること
- ▶ 海外グループ拠点への対応に関する監査チームの取組みに高い期待が寄せられていること
- ▶ デジタル技術の活用による監査業務の効率化や高度化に高い期待が寄せられていること

調査の結果は、個別業務および法人運営の改善に役立てています。

投資家等との対話

資本市場の参加者の視点から法人運営に関する示唆を得るため、投資家等との意見交換会を開催しています。2020年は、新型コロナウイルス感染症が財務諸表に与える影響をテーマとし、機関投資家や証券アナリスト等に参加いただきました。意見交換の内容について、ガバナンスに関与している社外有識者とも共有し協議を行いました。今後もこうした意見交換の場を設けていく予定です。

IV



品質管理

本部と現場の両輪による監査品質の向上	— 39	専門性を有する品質管理本部の取組み	— 53
職業倫理・独立性	— 41	監査報告書の透明化への取組み(KAM)	— 55
リスクマネジメント体制	— 43	新基準への対応	— 56
契約の締結	— 44	情報セキュリティに対する取組み	— 56
監査チームの編成	— 44	不正リスクへの対応	— 57
監査の実施	— 46	審査	— 58
新型コロナウイルス感染症の拡大下での 監査対応	— 51	品質管理システムのモニタリング	— 59

品質管理トップメッセージ



品質管理本部長

諏訪部 修

Osamu Suwabe

攻めと守りの監査品質

これまで当法人は、監査品質の維持向上を目指してさまざまな施策に取り組んでまいりました。これはひとえに「Building a better working world〜グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人〜」という私たちのPurposeに基づき、ステークホルダーの皆さまが安心して財務諸表を利用できるようにする(財務諸表の信頼性の担保)という使命を全うしようとする想いからです。

その際、当法人は、基準に準拠した監査を実施する、という「守りの監査品質」とどまることなく、クライアントの皆さまへの付加価値の提供、構成員のモチベーションの向上、働きやすさ(作業の効果効率)の追求といった「攻めの監査品質」にも着目し、諸施策を実行しています。例えば、監査品質の維持・向上には、構成員のプロアクティブなマインドセットや監査チームのコミュニケーションの活性化といった点が欠かせませんが、品質向上策には、施策を高いレベルで達成したチームや成功事例を提供したチームを賞賛するという仕組みも取り入れています。

このような「攻めと守りの監査品質」が、当法人にとって、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、サステナブルな監査品質を実現していく鍵になると考えています。

最新のデジタル技術とメソドロジーの活用

当法人は現在、最先端のデジタル技術の活用とあわせて、監査の進め方の抜本的な見直しに取り組んでいます。そのような取組みは、監査の実施場所(空間)と実施のタイミング(時間)の概念を大きく変えつつあり、この結果、今年発生した新型コロナウイルス感染症による監査への影響も最小限にとどめることができたと考えています。

また、このような取組みに合わせて、監査のメソドロジーやアプローチについても新たな導入や更新を推し進めています。近年のデータドリブン監査に対応するため新たな監査のメソドロジーであるDigital GAMの導入を進めているほか、監査の

的確な進捗管理を行うためのコンセプト：PM2(Practice Management+Project Management)の展開、さらに、現在のようなりモートの環境下において、監査チーム内のコミュニケーションを活性化させ、職員の成長を促進させるための施策：PLOTの導入も行いました。

このような取組みを通じて、環境の変化に対応した最適な監査が実施できる体制を整えています。

新基準へのプロアクティブな対応

2020年3月期決算より「監査上の主要な検討事項」の早期適用が開始されました。当法人では、この導入に向けた取組みを重要施策の1つと位置づけ、早期適用を行う被監査会社に関してフルサポートな対応を実施してまいりました。今後、原則適用を予定している被監査会社につきましても、早期適用を通じて培ったノウハウや早期適用会社の分析などの情報をベースに、すみやかな導入に向けた対応を進めてまいります。また、早期適用がすでに開始されている新収益認識会計基準につきましては、2021年4月以後開始する事業年度より原則適用が予定されています。当法人では、早期適用を行う被監査会社へのサポートを行うほか、セクターナレッジ活動の一環として業種特有の論点の検討を行い、この情報提供を行ってまいりました。今後も、このような活動を通じて新基準の被監査会社での展開をサポートしていく予定です。

一方、国際監査・保証基準審議会(IAASB)は、監査事務所の品質管理システムについて、品質に対するリスクマネジメントにフォーカスした新しいアプローチを採用し、ISQM1「監査事務所の品質マネジメント」等として公表しています。当法人ではこの基準の公表をトリガーとして、法人内の品質管理プロセスの再点検を行っており、EY Global全体で引き続き高水準な監査品質をクライアントの皆さまにご提供するべく対応を行っています。

本部と現場の両輪による監査品質の向上

監査品質を持続的に向上させるには、法人全体が一丸となって取り組む必要があります。EY新日本では、本部と現場が車の両輪となって品質向上サイクルを回していくことにより、監査品質の持続的な向上を実現しています。

品質管理に関する責任

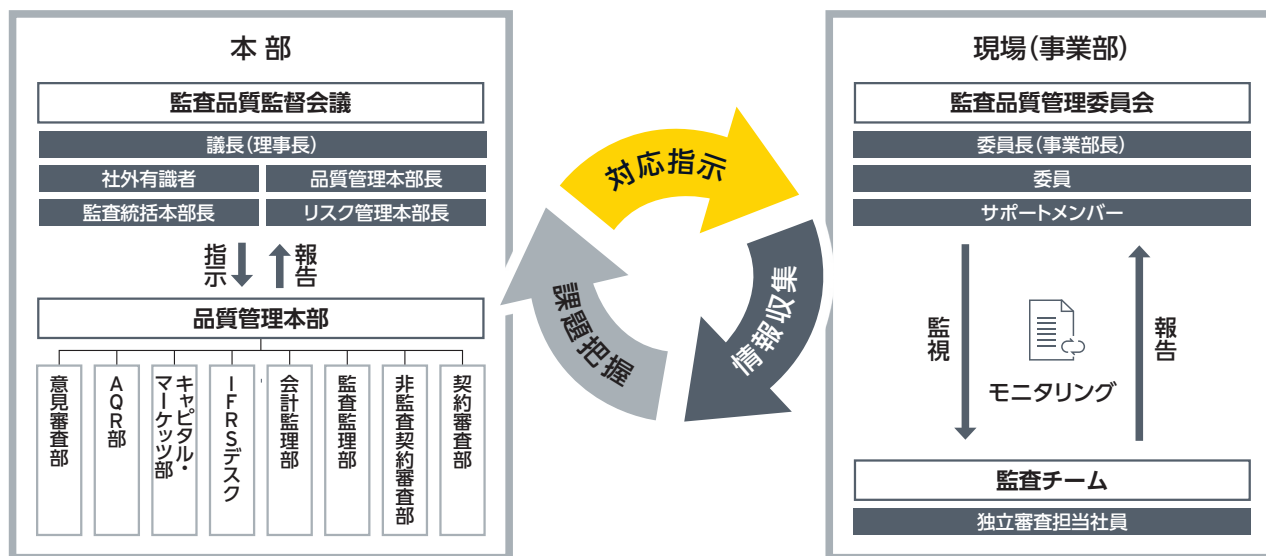
EY新日本は、品質管理システムに関する最終的な責任は理事長が負うことを明確にしています。また、法人全体として品質管理システムの整備・運用を適切に行う体制の中で、事業部における品質管理システムの運用に関する責任は、事業部長にあることを明確にしています。

その中で、監査品質の持続的な向上のための取組みが構成員に理解され組織全体に浸透するには、品質管理に責任を負うトップの姿勢を明確に示し、随時発信していくことが重要であると考えており、さまざまな会議体においてトップの姿勢を伝達しています。加えて、監査品質にかかわる留意事項と監査品質の重要性を再確認する理事長のメッセージを、品質管

理本部から定期的に配信しています。2016年3月より開始したこの品質管理本部メッセージの配信は、2020年7月1日現在で166回を数え、本部から現場への重要事項の伝達に大きな役割を果たしています。

監査品質を持続的に向上させるための取組み

EY新日本では、監査品質の持続的な向上に向けて、監査チームを中心に監査現場の強化を図る一方で、品質管理本部をはじめとした本部組織が監査チームをサポートする体制を構築しています。こうした現場と本部が一体となって品質向上サイクルを回していくことによって、監査品質を持続的に向上させています。



品質管理本部の主な業務内容および従事者の人数 (2020年7月1日現在、兼務を含む)

監査監理部	監査手法および監査手続等の調査研究・助言	21名
会計監理部	日本の会計基準にかかわる調査研究・助言・コンサルテーション等	20名
IFRSデスク	IFRSにかかわる調査研究・助言・コンサルテーション等	24名
キャピタル・マーケット部	米国会計基準等のコンサルテーション	13名
AQR部	監査業務のモニタリング	36名
契約審査部	監査業務の契約の受任および締結	9名
非監査契約審査部	非監査業務の契約の受任および締結	7名
意見審査部	審査体制の整備・運用	14名
本部共通		1名
合計		145名

注) 昨年品質管理本部内の一部門であったアシュアランステクノロジー部は、アシュアランスイノベーション本部に再編されました。

本部の役割

品質管理システムの中核として、現場を強力に指導・サポートします。また、現場からの報告を受け、必要に応じて組織的な対応を行います。重要性が高い案件については、法人としての責任を明確化した上で対応を指示します。

監査品質監督会議

監査品質監督会議は、理事長が議長を務め、品質管理本部長、監査統括本部長およびリスク管理本部長のほか、会計・監査・資本市場に知見のある社外有識者1名で構成されます。社外有識者には堀江正之氏(日本監査研究学会会長、日本大学商学部教授)を招聘しています。原則的に月次で開催され、監査品質に関連して事業部および本部から包括的に収集された情報を本部間で共有・伝達するとともに、組織横断的な対応を行います。特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い法人として必要な対応を指示します。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。

品質管理本部

監査マニュアルの整備やツールの開発、コンサルテーションや現場に適用した後のフォローを通じて、監査チームを指導し、サポートするのが品質管理本部です。8の部門からなり、豊富な経験とナレッジを有するエキスパートにより構成されます。必要な情報をタイムリーに発信するとともに、現場からの質問等にも適宜、対応します。2020年3月期決算監査において重要な検討事項となった新型コロナウイルス感染症の拡大に関連した監査対応については、EY Globalと密接に連携しながらタイムリーに情報発信、手続指示を行いました。また、本部からの指示の伝達や事業部間の情報共有、課題事項の協議の場として、原則月次で監査品質管理委員長会議を開催しています。各事業部の監査品質管理委員会と連携して現場の情報を収集し、本部としての必要な対応を行うとともに、監査品質監督会議に報告します。

現場(事業部)の役割

監査の現場では、監査チームが被監査会社と向き合い監査業務を実施します。監査チームが所属する各事業部には、監査品質管理委員会が設置され、現場に密着して監査チームによる監査の実施状況をモニタリングし、きめ細かく管理します。

監査品質管理委員会

各事業部に設置されている監査品質管理委員会は、事業部長が委員長を務め、事業部に所属する社員から委員が任命されます。また、事業部に所属する職員からサポートメンバーが選定され、監査品質管理委員会の運営を補佐します。監査品質管理委員会は、品質管理本部の指示の下、監査チームによる監査の実施状況を日常的にモニタリングし、専用のデータベースを利用して収集した情報を取りまとめ、品質管理本部に報告します。品質管理本部からの指示・伝達事項を事業部内の監査チームに周知・徹底する役割を担います。モニタリングの過程においては必要に応じてチームに助言を行い、改善を促す指導的役割も果たします。

監査品質管理委員会 (2020年7月1日現在)

委員数	75名
サポートメンバー数	172名

監査チーム

監査チームは、監査責任者である業務執行社員によるリーダーシップの下、被監査会社のビジネスを理解し、識別されたリスクに応じた監査手続を実施し、監査意見を表明する責任を負います。また、監査品質管理委員会からの指示に基づき、監査の実施状況について監査品質管理委員会に随時報告を行います。

職業倫理・独立性

EYでは、グローバル全体で職業倫理および独立性に関するEY共通の規定を整備しています。EY新日本では、EYの規定に日本の法令等および日本公認会計士協会の倫理諸則の内容を加え、「倫理規程」および「独立性に関する規程」ならびにそれらのガイダンスを制定し、プロフェッショナル・エシックス部の専任スタッフがこれらの周知および運用を図っています。

職業倫理

行動規範・行動指針

EYでは、グローバルな組織の一員として、意思決定を行う上でよりどころとすべき倫理上の枠組みを定めたグローバル行動規範(The Global Code of Conduct)を定めており、さらにEY新日本では、経営理念(Purpose)の実践に当たって法人の全構成員が共有すべき指針として、独自の行動指針を制定し、トップからのメッセージとして発信しています。

グローバル行動規範

1. 互いに協力しあうこと
2. クライアント一辺倒にならず公益を優先すること
3. プロフェッショナルとして誠実に行動すること
4. 客観性と独立性を維持すること
5. データ・情報・知的財産を尊重すること

コンプライアンスへの取り組み

コンプライアンスを単なる法令遵守ではなく社会からの期待や要請に応えることと捉え、コンプライアンスへの取り組みこそが職業倫理意識の醸成につながるものと考え、運用の徹底や啓蒙活動を強化しています。倫理規程については、毎年、全構成員から遵守に関する誓約書を入手しています。

コンプライアンス研修

入所時に実施するコンプライアンス研修のほか、毎年、全構成員を対象にコンプライアンスや職業倫理に関するケーススタディ等を用いたディスカッション中心の研修(プロ・マインド研修)を実施し、構成員一人一人が主体的に考え、プロフェッショナルとしての自己を見つめ直す場としています。

インサイダー取引防止

金融商品取引法で定める特定有価証券等の売買禁止や保有有価証券のツールへの登録義務づけなどを柱としたインサイダー取引防止規程を運用し、啓蒙ビデオや研修により構成員の意識向上を図るとともに、有価証券の保有状況については適時のモニタリングや一定の範囲での弁護士調査を実施して、違反のないことを確認しています。

内部通報制度

法令違反、不正行為等の防止および早期発見、法人の自浄機能の向上ならびに社会的信頼の確保のため、内部通報制度を設けています。通報窓口は、法務部に加えて外部弁護士に依頼するなど、通報者保護を最優先するとともに、制度の実効性を確保しています。

独立性

EYネットワーク

全EYで独立性を維持するため、EY共通のシステムを利用し、独立性部門はEY独立性担当や他のEYメンバーファームと定期的に会議を開催するとともに、緊密な連携を図っています。

個人の独立性

全構成員は、毎年、被監査会社との経済的利害関係や雇用上の利害関係がない旨の確認書を提出しています。また、被監査会社への個々の監査業務・非監査業務に従事する前にも、

独立性確認を実施しています。特に監査業務従事者については、独立性に問題のないことを確認しなければ監査のプラットフォームであるEY Canvasを利用できない仕組みとなっています。社員およびマネージャー以上の職員に対しては、保有有価証券のデータベース(GMS)への登録を義務づけており、保有有価証券が制限対象でないか、また制限される業務への従事がないか、独立性部門がモニタリングしています。この他一定の社員および職員に対して、弁護士による調査を実施し、独立性抵触がないことを確認しています。

組織の独立性

EYメンバーファームが、外部から財やサービスの調達や共同的なマーケティングを行う際、また借入等の経済的利害関係を結ぶ際には、所定のデータベース(BRET)を通じた申請を求め、その結果を共有することで全EYがどのような取引関係を持っているか周知しています。

業務の独立性

業務の受嘱手続は、EYの業務受嘱ツール(PACE)を通じて行います。非監査業務の提供にあたっては、EYの企業データベースであるGISを検索して、業務を提供する会社等にどのような独立性規制が適用されるかを確認します。その上で、提供しようとする業務について、被監査会社等に同時提供可能な業務であるかどうか、業務を一覧化した全EY共通のガイド(SORT)を参照して確認し、一定の業務については独立性部門への事前相談を義務づけています。EYの被監査会社へ提供する業務については、全件、監査を担当する社員による検討・事前承認を実施しています(下図参照)。

独立性研修

入所時のほか、毎年、全構成員に独立性研修の受講を義務づけています。

業務執行社員等のローテーション制度

同一の業務執行社員等が長期にわたって関与することから生ずる馴れ合いや自己利益により、監査人の独立性が阻害されないようにするため、業務執行社員等のローテーション制

度を整備・運用しています。ローテーションに関するデータは一元管理され、業務執行社員選任および交替委員会が、ローテーション計画を協議し承認しています。

EY新日本は法令等で定められた各種規制に加え、自主規制強化を行い、上場会社(上場REITを除く)に関する監査業務については、筆頭業務執行社員は連続する5会計期間を関与した後、再度関与することは認めず(ノーリターン)、その他の業務執行社員は連続する7会計期間を関与した後、連続する5会計期間は再度関与できないものとして、法令等で定められた各種規制よりも厳しいローテーションルールを適用しています。

監査業務の主要な担当者の長期関与

業務執行社員のみでなく、監査チームを統括する立場にある一定の職員についても長期関与を認めないルールを適用しています。

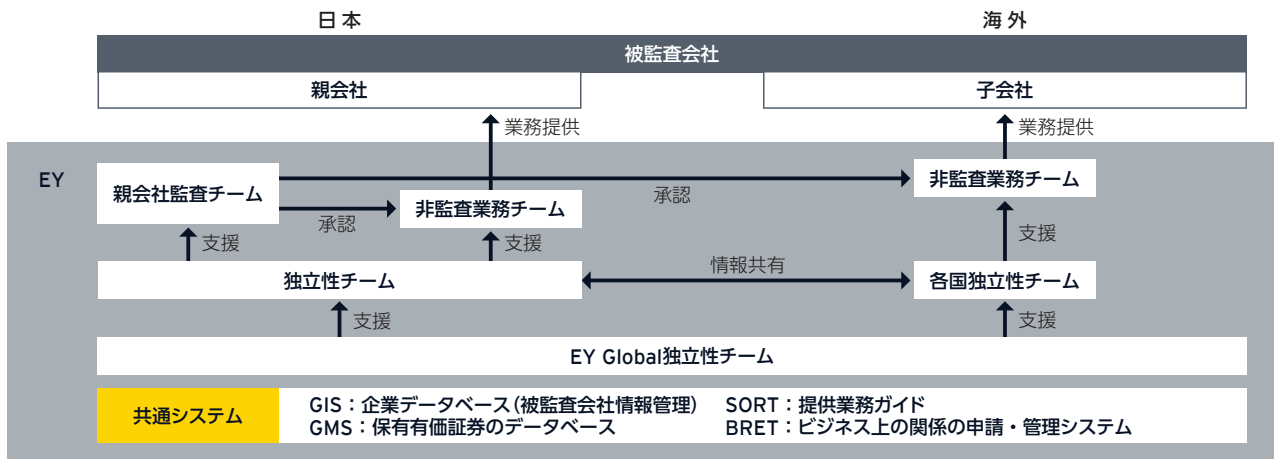
独立性ルール抵触への対応

独立性違反が生じた場合の報告および審査等についても手続を定めており、違反行為については、その内容を勧告し、所定の規定に基づき処分が行われます。

遵守の状況 (2020年度)

確認書提出率	コンプライアンス誓約書	100%
	年次独立性確認書	100%
研修受講率	コンプライアンス研修	100%
	独立性研修	100%

▶ EY独立性ネットワーク



リスクマネジメント体制

リスクマネジメント体制

2019年7月にコンプライアンス委員会を発展的に解消し、リスクマネジメント委員会を新設しました。リスクマネジメント委員会は、当法人の事業継続およびレピュテーションに悪影響を与える可能性があるリスクを識別し、リスクへの対応

状況を管理することを目的としています。リスクマネジメント委員会は、リスク管理本部長を委員長とし、その他7名から構成されており、顧問として社外の弁護士2名が参加しています。同委員会は原則として月1回開催され、議事の状況は定期的に経営会議に報告されます。

リスク管理本部長からのメッセージ

法人は、監査品質、法令遵守、情報漏洩、イノベーションへの対応、規制環境の変化、人事管理などさまざまなリスクに晒されています。法人の持続的かつ健全な運営にはこのようなリスクを適時かつ適切に識別し対応することが重要と考えられます。当法人ではリスクマネジメント委員会を設置しており、全社的な観点からリスクの識別、当該リスクへの対応状況のモニタリングを行っています。

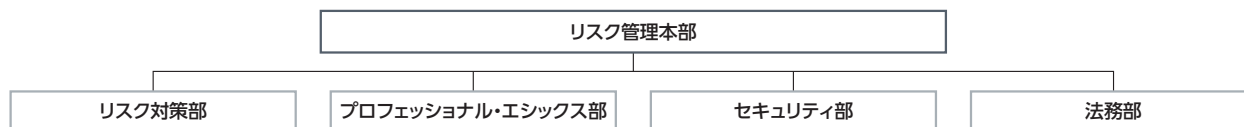
昨年度は働き方改革、海外における規制の見直し、サイバーセキュリティ等を重要なテーマとして取り上げて検討を行いました。本年度においてはこの活動をさらに充実したものにしていきたいと考えています。



リスク管理本部長

紙谷 孝雄

▶ リスク管理本部体制図



リスク管理本部の主な業務内容および従事者の人数 (2020年7月1日現在、兼務を含む)

リスク対策部	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 法人を取り巻く潜在的リスクの予防低減 ▶ 法人に関して顕在化したリスクへの対応 ▶ 不正事案の検出前段階における監査上の対応の指導および支援 	15名
プロフェッショナル・エシックス部	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業倫理・独立性・コンプライアンスに関する体制の整備・運用 	13名
セキュリティ部	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 個人情報保護基本方針の整備・運用 ▶ 情報セキュリティポリシーの整備・運用 	5名
法務部	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 係争案件対応、保険に関する事項、内外部通報制度 	4名
本部共通		2名
合計		39名

契約の締結

監査契約の新規の締結および更新

EY新日本は、監査契約の新規の締結および更新の際、監査契約の承認に関する規定に基づき、独立性をチェックするとともに不正リスクを含むリスク評価を実施し、そのレベルに応じた適切な承認を行っています。リスクのレベルは、適用しようとしている財務報告の枠組みの受入可能性、被監査会社の誠実性およびガバナンス体制、ビジネスおよび財政状態、海外を含むグループ会社の状況、監査予定時間や人的資源の確保を含む監査チームが監査業務を実施するための適性および能力、EY新日本および監査チームによる関連する職業倫理に関する規定の遵守可能性等の観点から評価しています。

他の監査事務所との交代

新規契約に当たり前任監査人がある場合は、監査基準が定める所定の方法に従い、契約リスクの評価を行った上で受嘱の可否を判断します。EY新日本が前任監査人である場合は、後任監査人の監査契約締結の判断および監査を実施する上で有用な情報を誠実かつ明確に引き継ぎます。

非監査業務の提供

EY新日本は監査業務を最重視しつつも、多様化するニーズに合致した非監査業務を提供することにより、被監査会社の企業価値向上に貢献することができるものと考えています。高品質な監査を実施するためにも、EY Japan内に非監査業務を提供するサービスライン組織を有することは、専門家の利用を可能とする点、構成員の育成につながる人材交流を可能とする点で、重要な意義があると考えています。

他方で、非監査業務の提供に当たっては、独立性に抵触したり利益相反(コンフリクト)が生じるリスクが考えられます。このため、EY新日本およびEY Japanの他のメンバーファームが非監査業務を提供する際には、非監査業務の承認に関する規定等に基づき承認手続の過程で、監査業務との同時提供が禁止されている業務に該当しないことを確認しています。

また、コンフリクトが生じる可能性のある状況が識別された場合には、当該コンフリクトを解消または緩和するために一定の方策(セーフガード)を適用しています。

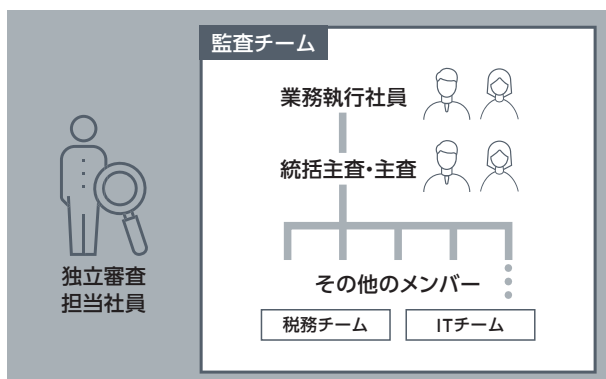
監査チームの編成

チーム構成

監査チームは、監査責任者である業務執行社員、監査補助者として現場を取りまとめる統括主査および主査、その他のチームメンバーにより構成されます。業務執行社員や統括主査・主査が中心となって、監査上検討すべき事項や内部統制上の課題事項、不正の端緒となる事項等を検討し、監査チーム内

に適時に共有し、チームメンバー間の連携を図り、監査を実施しています。サイバーセキュリティリスクや多国間での複雑な税務スキームなど、監査上検討が必要となる事項が年々広がりを見せる中、被監査会社の規模や複雑性、ITシステムの導入状況等に応じてITや税務の専門家をメンバーに加えることで、適切に監査を遂行しています。

▶ 監査チームのメンバー



プロフェッショナルの人数および構成割合

	2019年	2020年
社員	532名 (11.7%)	537名 (11.7%)
職員(管理職)	1,417名 (31.3%)	1,437名 (31.2%)
職員(非管理職)	2,585名 (57.0%)	2,625名 (57.1%)
合計	4,534名 (100.0%)	4,599名 (100.0%)

6月30日現在

注)上記の人数には、非常勤として従事している公認会計士(2019年230名、2020年265名)は含まれていません。

監査チームの編成

業務執行社員の選任

監査責任者である業務執行社員は、不正リスクや特別な検討を必要とするリスク、そのほかの高リスクの領域に直接関与し、監査補助者を監督して、監査調書の査閲を適時に行う役割を持ち、監査業務とその実施および発行する監査報告書に対する責任を負います。さらに被監査会社と積極的にコミュニケーションを図り、ビジネスリスクを把握するために強いリーダーシップを発揮することが求められます。

業務執行社員の選任および交替は、被監査会社が属する業界やビジネス慣行等に関する知識・知見を考慮し、当該ビジネスの理解とリスクの識別を行った上で、批判的な観点から十分な検証ができるようローテーション制度に従って承認・選任されます。

監査補助者の選任

監査補助者の選任は、被監査会社の業種や業態、規模、取引の複雑性および必要となる専門的な知識の諸要素に加え、監査チームへの配属の継続性や職位、資格および過去における監査経験等を考慮して決定されます。統括主査および主査は、被監査会社との窓口として監査の全過程に一貫してかわります。

監査に従事するプロフェッショナルの人数比率(監査部門)

	2019年	2020年
社員：職員	1：7.9	1：8.2
職員(管理職)：職員(非管理職)	1：2.0	1：2.0

6月30日現在

監査補助者の配置転換

業務執行社員に係るローテーション制度(▶ p.42参照)に加え、監査チームの固定化の排除とチームの活性化、さらに職員に多様な監査経験を積ませることを目的として、監査補助者の配置転換(アカウント・ローテーション)を制度化しています。対象となるのは、上場会社等に関する監査業務で、一定の職階以上の職員が監査補助者として長期にわたり同一監査チームで業務を行う場合などです。フレッシュアイ(新しい視点)が入ることにより、監査チームがこれまでの業務を見直す契機にもなっています。

独立審査担当社員の選任

独立審査担当社員は、被監査会社ごとに1名選任され、監査計画から監査意見形成までの全般にわたり、監査チームが実施した判断や手続について、客観的な立場から審査業務を実施します(▶ p.58参照)。監査の実施に豊富な経験を有する社員の中から事業部により選任され、本部審査会が承認します。独立性を高めるため、独立審査担当社員についても所定のローテーションのルールを適用しています。

監査アシスタント(AA)制度

監査チームの公認会計士や専門家等が監査業務により集中できる環境を整えるため、監査アシスタント制度を導入しています。監査アシスタントは、所定の研修を受けた後、EY新日本の事務所の内外で監査の周辺業務をサポートします。どの監査チームにおいても発生するような庶務業務を監査アシスタントが集中的に担うことにより、監査業務の効率化にも貢献しています。

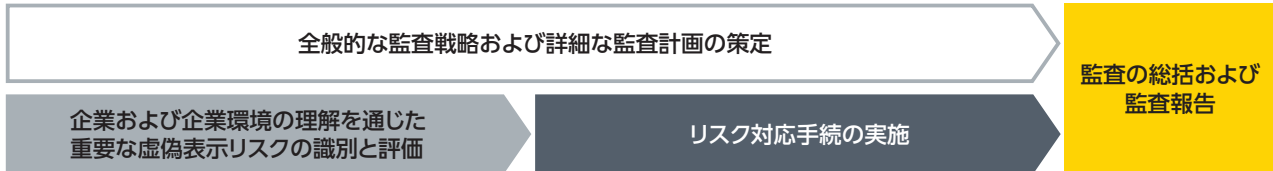
監査アシスタントの人数

	2019年	2020年
監査アシスタント	280名	283名

6月30日現在

監査の実施

監査は、監査計画の策定から監査報告書の提出に至るまで、一連の作業が年間を通じて実施されます。監査の基本アプローチは以下の通りです。



職業的懐疑心の保持

誤謬または不正による虚偽表示を看過しないため、職業的懐疑心を保持することは非常に重要です。そのため、構成員には継続的に職業的懐疑心を啓発する研修を受講することを義務づけています。また、監査チームにおいても、監査エグゼクティブが監査チームミーティングにおいて、監査の全期間を通じて職業的懐疑心を保持し続けることをチームメンバーと確認しています。

被監査会社との十分なコミュニケーション

被監査会社のビジネスを深く理解するためには、経営者等とのコミュニケーションが極めて重要です。このため、被監査会社とのコミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。

監査計画や監査結果の説明時等に、監査チームが識別したビジネスリスク等について経営者や監査役等と十分に意見交換し、また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現します。

新型コロナウイルス感染症の拡大による影響により、被監査会社への往査に制約がありながらも、当法人はコミュニケーションの重要性を十分に認識しながら、オンラインツール等を用いた適切な対話を充実させています。

監督と査閲

監査調書の査閲は、監査業務における品質管理上重要な手続であり、監査手続が適切に実施されたことを確かめるために行います。

そのため、担当者が作成した調書は詳細レビューアーがタイムリーかつ適切に確認するとともに、手続の重要性に応じ、さらに監査チームのエグゼクティブがセカンド・レベル・レビューをより大局的な視点から適切に行うことで、重要な監査手続を漏れなく適切に実施しています。

マイルストーン管理の取組み

EYの監査チームメンバーが共通の監査プラットフォームであるEY Canvasを通じて連携し、監査業務の進捗を妨げる恐れのある事項を監査チーム内で速やかに共有・対応することで、監査のプロジェクトマネジメント(マイルストーン管理)を着実に遂行します(▶ p.50参照)。

マイルストーン管理は、必要な手続を網羅的に、かつタイムリーに実施することを促進し、監査品質の維持向上に不可欠であり、その実施状況については、品質管理本部も重点的にモニタリングしています。

監査の実施

グループ監査

グローバル企業の監査を適切に行うには、グループ監査に関する計画の立案、海外拠点におけるリスクの識別、現地監査チームとのコミュニケーション、グループ監査の総括等を高い水準で実施することが求められ、これを親会社監査チームと現地監査チームとの緊密なコラボレーションが支えています。

▶ コラボレーションの仕組み

<p>グローバル共通の 監査アプローチ</p>	<p>EY新日本はEY Globalのメンバーファームであり、被監査会社のグループ各拠点の監査は各地のEYが統一された監査アプローチ(EY GAM)に基づいて行います。このほか、EYは最高の監査品質を追求するアプローチとして、共通した監査プラットフォーム(EY Canvasなど ▶ p.49参照)を利用し、マイルストーン管理(▶ p.50参照)やPLOT(▶ p.48参照)など各種の施策を連携して実施しており、これにより高い監査品質を均質に保っています。</p>
<p>GCSPによる 強いリーダーシップ</p>	<p>日本の親会社監査チームの業務執行社員はGCSP(Global Client Service Partner)としても強いリーダーシップを通じて現地監査チームを統率し、グローバル・ワン・チームとしてシームレスな監査を実施します。親会社監査チームは、GCSPの指示のもと、現地監査チームとのコミュニケーションの強化、デジタルツールの活用、スコープ外海外拠点への対応の強化の各施策を実施します。</p> <p>これに加えてGCSPは、現地監査チームに係る品質管理レビュー(AQR ▶ p.59参照)の結果や、グループ会社のCFOや監査役等による評価結果(ASQ ▶ p.36参照)に基づき、品質を含めて現地の監査の実施状況をモニタリングします。</p>
<p>コミュニケーション 促進のための施策強化</p>	<p>グループ監査は年間を通じて実施するものであり、現地監査チームとのコミュニケーションについても監査計画の策定段階、監査の実施段階、監査の総括段階のそれぞれの時点において実施します。コミュニケーション方法としては、現地拠点に往査するほか、電話会議やビデオ会議、電子メールなどを組み合わせて実施します。</p> <p>2020年度においては、2019年度に引き続き、一定の監査業務にはグループレベルでのプランニングミーティングの実施や四半期ごとの電話会議の実施等を必須とするなど、グループ会社の規模や複雑性に応じて、現地監査チームとのコミュニケーションの強化を図っています。この施策により、親会社監査チームが現地監査チームをしっかりグリップし、サプライズのない効果的な監査を実施します。</p>
<p>JBSの活用</p>	<p>現地監査チームとのコミュニケーションにおいて、世界の70を超える主要都市に配置しているJBSがサポートします(▶ p.26参照)。</p>
<p>スコープ外 海外拠点への対応</p>	<p>グループ監査上重要性がないと評価された海外拠点についても、データ分析の手法等を駆使しながら深度あるリスク分析を行い、必要に応じて現地監査チームと連携を深めつつグループ監査を遂行しています。</p>

PLOTモデルの適用

PLOTモデルとは

PLOTとは、「Purpose Led Outcome Thinking」の略称で、監査業務、監査チームおよび個人の目標・目的について予め各チーム内で合意し、その達成をめざして監査業務を進める目的指向の取り組みです。この取り組みではモニタリングやフィードバックなどの活発なコミュニケーションの実施を通じて、

さらなる監査品質の向上、業務の効率的な実施および職員の成長が促進されます。

すでにPLOTモデルを適用した監査チームからはポジティブなフィードバックが報告されており、今年は適用チームをさらに拡大してPLOTモデルの展開を図る方針です。

パイロットチームの体験談

PLOTを通じてチームが1つになった瞬間

私たちは、監査業務の目標を「クライアント・セントリック」とし、監査チームの目標を「一人一人がプロアクティブに担当者とコミュニケーションすること」で合意することからPLOTを始めました。その上で、多様なチームメンバーが自分の個人目標を14枚の付箋に書き出しチーム全員で共有しました。監査トレーナーはEY Canvasによるタスク管理を細分化し、シニアは売上から現金に至る収益プロセスの流れをEY Digital Auditの視点で解明しました。また、子育てに奮闘するメンバーは在宅勤務を活用し、内部統制監査のプロジェクトマネジメントを達成しました。「CFOに洞察を提供してEYのサービスがNo.1と実感していただく」という個人目標もありました。PLOTリーダーの発案で、週次のミーティングでMIP (Most Impressive Person) を表彰しました。コロナ禍でもデジタル監査ツールと在宅勤務を活用しながら期日通りに四半期レビューを完了できたのは、PLOTの持続的効果であると考えています。



第2事業部
シニアパートナー
安藤 隆之

プロアクティブな取り組みを引き出すツール

私たちのチームではPLOTにあたって、監査先企業が実践するValueに呼応する形で、「Be Speedy (スピード命)」「Be an industry expert (業界のエキスパートになる)」「Be global (グローバル人材になる)」の3つをチーム独自のValueとして掲げ、チーム全員の意識をそろえることに時間をかけました。その上でプロジェクトマネジメントの強化をPLOTの1つに設定しました。監査における対応の迅速化、生産性の最大化と工数の透明性向上を目標に掲げ、個人の役割と責任を明確にした上で、オンラインツールを駆使してコミュニケーションの促進を図りました。これにより、各人がプロアクティブにPDCAを回す好循環が生まれただけでなく、メンバーから管理ツールの提案があるなどボトムアップの取り組みの成果も得られました。



第2事業部
パートナー
鴫田 直樹

積極的な行動を後押しする施策、攻めの監査品質への取り組み

当法人では監査品質重視の組織風土のさらなる定着を図るため、法人の重要施策の中からいくつかの施策を選定し、プロアクティブな行動を称賛する新しい取り組みを始めました。これは監査品質を大きく「魅力向上の品質(攻めの監査品質)」と「基準に基づく品質(守りの監査品質)」の2面から捉え、攻めの監査品質を追求することを通じて監査品質全体の向上を目指そうとする取り組みの一環です。上述のPLOTは監査チーム

内のコミュニケーションを活性化させることで、監査業務の効率的な実施、監査品質の向上を図るとともに、職員の成長を促すことを目的としています。今回この新しい取り組みを対象とし、年間を通じてPLOTの高い成果を達成したチームを表彰することで、PLOTの法人全体への展開と職員の成長に対する大きな貢献が期待されます。

監査の実施

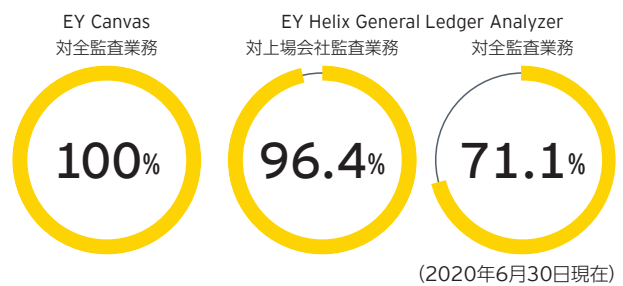
テクノロジーの活用とデータドリブン監査

多くの被監査会社が自社の事業や業務でのテクノロジーの有効活用、さらにはデジタルトランスフォーメーション(DX)を進めています。EY新日本の監査においてもテクノロジーやデータを活用した監査メソッドロジー(▶ p.12、p.53参照)や監査ツールを導入し、監査に関する業務の効率化や深度ある監査の実現を図っています。

EY新日本ではEYが進める監査のデジタルトランスフォーメーション「EY Digital Audit」を推進し、EYが全世界共通で展開する監査プラットフォームをEY新日本が実施する監査において利用しています。例えば、「EY Canvas」は5年以上にわたり利用する業界初のトータルオンライン監査プラットフォームで、電子監査調書としての機能はもとより、監査の根幹であるプロジェクトマネジメント機能や、日本・世界各地の監査チーム

やそのメンバー、さらには被監査会社とも連携できる監査環境を備えます。こうした日本の親会社と海外の関係会社の各EY監査チームが共通の監査プラットフォームを利用できる環境は、世界中同じ環境、同じ手法、同じ目線での監査の提供を支えています。

▶ EY新日本におけるEY監査プラットフォームの利用率



EY Digital Audit

1. Connecting teams and companies

データや監査の進捗状況、発見事項などを監査チーム間や被監査会社と迅速に連携します

2. Automating audit procedures and processes

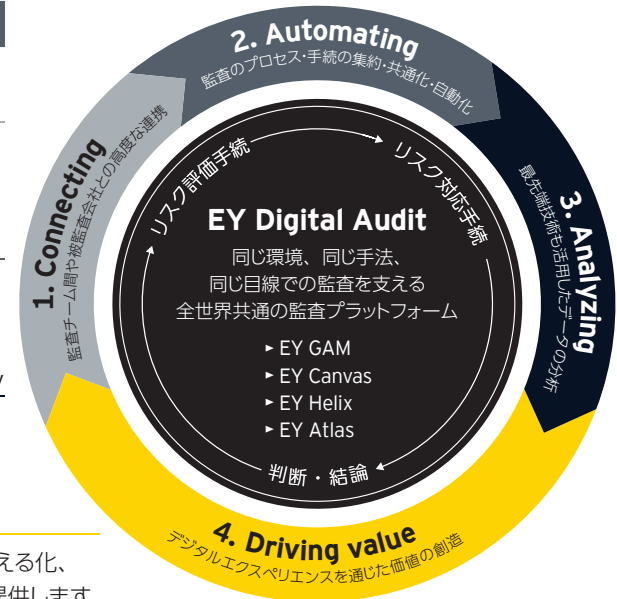
集約した業務や関連するデータを共通化・自動化したプロセス・手続で処理します

3. Analyzing data, including with emerging technology

AIなどの先端技術も活用しながら、さまざまなデータを監査プロフェッショナルが多角的に分析します

4. Driving value through the digital client experience

被監査会社に、より広範囲を検証する監査への信頼感、監査の見える化、監査対応の負担軽減など、テクノロジーを活用した監査の価値を提供します



EY GAM (Global Audit Methodology)

監査の実施にあたりEYメンバーファームが準拠する監査手法(データドリブン監査の手法を含む)

EY Canvas

監査の実施内容・結果の記録やマイルストーン管理など監査業務の全プロセスで利用するEYの基幹ツール

One Global Audit を支える
 全世界共通の監査プラットフォーム

EY Helix

データドリブン監査の手法とその実施を支える分析ツール群(EY Helix Analyzers)

EY Atlas

EY GAMや日本を含む世界各国・地域の会計基準・監査基準などを網羅するナレッジデータベース

テクノロジーが支える監査

監査のマイルストーン管理と適時のレビュー

監査チームの全メンバーは、オンラインツールであるEY Canvasを使い監査を実施します。そのため、監査業務の進捗状況をEY Canvasを通じてリアルタイムに把握し、EY Canvasに記録された監査の実施内容やその結果を速やかに閲覧することが可能です。

海外の現地監査人との円滑な連携

日本の親会社監査チームと海外のEY監査チームは、EY Canvasを通じて連携できます。例えば、現地監査チームと



EY Canvas

の間の監査指図書 の伝達、実施結果報告の受領、現地監査チームの進捗状況の把握などをEY Canvas上において実施可能です。

安全かつ効率的な監査資料の授受

被監査会社の担当者は、専用のウェブサイト(EY Canvas Client Portal)を通じて、監査手続に使用する資料ファイルをより安全に提供し、依頼や提出済の数、期限の状況などをより効率的に管理することが可能です。提供された資料ファイルはEY Canvasの監査タスクに自動的に関連付けられ、監査チームでは速やかな監査手続の実施に着手できます。

EY Canvas Client Portal

926社の監査で利用

(2020年6月30日現在)

データドリブン監査

データを起点とした監査の実施

関連した財務・非財務のデータを監査手続に利用しやすくなった今日、監査のさまざまな局面でデータ全体を多角的に分析することで、よりの確にリスクを識別し、リスクの高い領域を重点的に検証します。

勘定科目の特性を踏まえた分析ツールの利用

データドリブン監査では、総勘定元帳データを利用する「General Ledger Analyzer」を中心に、勘定科目の補助元帳データを用いる「Sub-ledger Analyzer」を組み合わせ分析します。いずれの分析ツールも、勘定科目やその商流、監査手法を踏まえた複数のダッシュボードを用意し、分析の視点に応じて必要なデータを即座に呼び出し、自動的に集計、視覚化する機能を備えます。

不正対応専門家の知見の活用

不正リスクの状況によっては、EY新日本の不正対応専門家が監査に関与する場合があります。監査チームと不正対応専門家が連携し、例えば過去の連結子会社の財務情報を不正調査の知見も用い趨勢分析や比率分析を行い、グループ監査での追加対応につなげる場合があります。

AIの活用

大量のデータの解析に適したAIの特性に着目し、東京大学大学院首藤昭信准教授と協働して公開情報と企業の内部情報を用いた2つのAI監査ツール(「EY Helix General Ledger Anomaly Detector」と「Web Dolphin」)を開発し、監査に導入しています。



EY Helix General Ledger Analyzer



EY Helix General Ledger Anomaly Detector

新型コロナウイルス感染症の拡大下での監査対応

コロナウイルス対策本部を設置し、感染拡大の状況下で徹底した感染拡大防止対策をしながら、監査品質を確保するためさまざまな施策を実施しています。紙谷リスク管理本部長に当法人の危機管理対応についてお聞きしました。

早期のリスク認識、対策本部の設置

——対策本部はいつ設置したのですか。

2020年1月に入ってから中国における新型コロナウイルス感染症発生のニュースを多く見るようになりました。1月中旬を越えたあたりから日本への影響が考えられるようになり、辻RMP*からリスク管理が中心となって日本リージョンとして対策本部を設置するように指示を受け、2020年1月28日に対策本部を正式に設置しました。

——対策本部は

どのようなメンバーで構成されているのですか。

EY Japanとしての体制ですので、辻RMPを本部長として、各サービスラインからの代表、リスク管理、人事、BMC**のメンバーで構成されています。検討内容に応じて、産業医から医学的なアドバイスを受けたり、法務的な観点が必要な場合には法務に参加してもらいました。

職員の健康と安全を第一に・・・在宅勤務拡大へ

——対策本部が最も重視してきた価値観について教えてください。

それについてはEYメンバーの健康と安全です。とかく職員の健康・安全と業務の継続的な提供のどちらを優先するかという議論になりがちですが、我々の場合には人が財産です。EYメンバーの健康・安全がなければ業務の継続的な提供はできないため、迷いはありませんでした。一方、EYメンバーが業務を継続的に提供できる環境を整える対応が必要でした。

——具体的にはどのような対応を実施したのでしょうか。

当初は中国での感染が深刻でしたので、中国との間の渡航制限やアンケートに基づく中国からの帰国者への個別の対応を行いました。

その後、国内における感染が拡大し、2020年2月からは原則として在宅勤務とする方針としました。今では当たり前ですがこの方針を採用した時点では在宅勤務を原則とする企業は多くなかったため、EY内で反対意見もありましたが、先ほど述べた価値観に基づきいち早く決断しました。特に監査法人においては、3月決算監査の繁忙期が目前に迫っており、感染者を出さないようにと考えていました。また、在宅勤務で仕事がしやすくなるようにモバイルモニターの配付を行ったり、

個人が必要と考える備品を購入するための補助を行ったりしました。さらに在宅勤務における職員のメンタルケアが極めて重要と考え、Well-beingに関する情報発信を積極的に行いました。

——在宅勤務への切り替えを

スムーズに行うことはできましたか？

在宅勤務への切り替えはかなりスムーズにできたと思います。これはここ数年かけて行ってきた施策が功を奏したものと考えています。

東京事務所は2018年に現在のオフィスに移転したのですが、それをきっかけに徹底した電子化とペーパーレス化を進めました。紙があると在宅勤務を行にくいのですが、監査調査もほぼ100%電子化されていたのは大きいと思います。また、監査のデジタル化を進めており、EY Canvas Client Portalというツールを用いてセキュアな状態で被監査会社とデータの授受ができたことも有用でした。

——2020年4月には緊急事態宣言が発出され、まさに繁忙期と重複してしまいました。

この時期はどのように対応されましたか。

先ほど申し上げたとおり原則として在宅勤務とする方針を採用したのですが、棚卸の立会や監査証拠の原本確認が必要なため、被監査会社への往査をゼロにする訳にはいきません。そのため、例えば、監査チームのうち数名が会社にお伺いして、監査証拠の原本をPDF化して監査ツールに格納し、その作業が完了し次第帰宅して在宅勤務を行うという方法を多く採用しました。

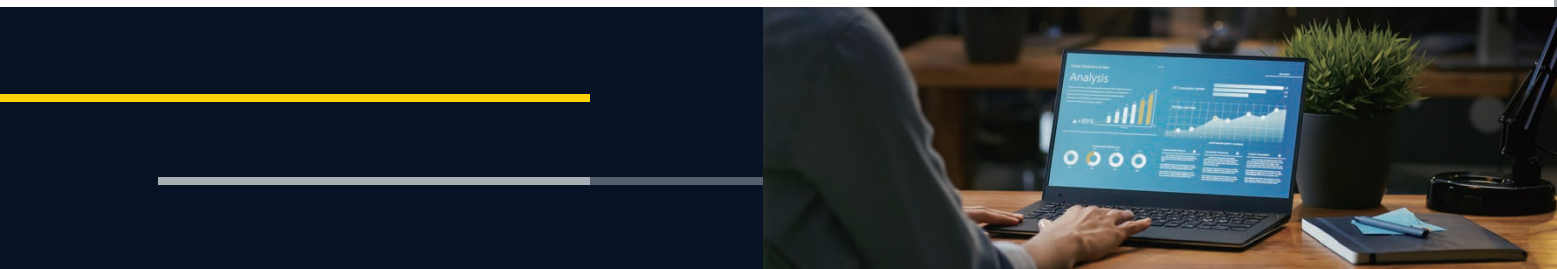
しかし、実際には監査の作業が遅延する場合もありました。我々としては十分な監査を実施する必要がありますので、監査報告書の提出時期の調整を行うケースや、数は少ないですが株主総会の延期をさせていただいたケースもありました。監査時間の確保にご理解いただきました被監査会社の皆さまに感謝しています。

Withコロナの今後の展開

——2020年5月には緊急事態宣言が解除されましたが、どのように対応されましたか。

2020年5月に入り緊急事態宣言が一度延長されましたが、5月下旬には全面解除が見込まれたので、5月中旬に

* RMP : Regional Managing Partner ** BMC : Brand Marketing and Communications



時期	主な取組み
それ以前	<ul style="list-style-type: none"> ▶ EY Canvas等を利用した電子化・ペーパーレス化の推進 ▶ 会計監査確認センター利用の推進 ▶ 在宅勤務の推進
1月 日本国内での初の感染者確認	▶ コロナウイルス対策本部設置
2月	▶ 原則在宅勤務措置に
3月 1日当たりの国内新規感染者100人超に	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 新型コロナウイルス感染症に関連して業務上必要な情報を集約した社内特設イントラサイトを開設 ▶ 監査チーム向けに新型コロナウイルス感染症に関連した相談窓口を開設、監査・会計・審査に関するFAQ等やEY各国情報の提供を開始
4月 緊急事態宣言発令	▶ 監査業務繁忙期突入
5月 緊急事態宣言解除	▶ 「オフィス再開プラン」に基づくフェーズ別管理を開始
6月	▶ 四半期決算に関するFAQ等の情報提供を開始

EY Japanオフィス再開プランを内部公表し、3段階にフェーズを分けて徐々に活動を元に戻していくことにしています。フェーズ1では出社の上限をオフィスの座席数の25%とし、状況が改善したフェーズ2では座席数の50%にまで引き上げています。感染状況が悪化した場合には元のフェーズに戻すことも視野に入れたプランとなっています。

——Withコロナの状況はしばらく続きそうですが、Afterコロナについても検討されていますか。

現在、EY JapanとしてはEY Flex & Remote(EYフレリモ)を標語としてAfterコロナにおける働き方を検討しています。今回の新型コロナウイルス感染症の発生によりこれまでのパラダイムが変化したと考えています。オフィスはなぜ存在するのかについて根本から見直す必要があり、これまでのオフィスは作業を行うための空間でしたが、作業は自宅でもできるとなった今、その意義は失われたと思います。それではすべて在宅できるのでオフィスは不要かという、全くそのようなことはなく、一緒に働く人とのリレーションを強化するためのコラボレーションスペースと位置づけることを考えています。より良い人間関係を構築するためにはFace to Faceの機会は必要不可欠であり、集まって一緒に経験をすることにより、次にオンラインベースで仕事をするときにも良い仕事ができると考えています。

品質管理本部による対応を 諏訪部品質管理本部長にお聞きしました。

新型コロナウイルス感染症が、企業の財務諸表に大きな影響を与えた領域としては、固定資産の減損や繰延税金資産の回収可能性といった会計上の見積りの領域と継続企業の前提(GC)が挙げられます。元々これらは企業の将来キャッシュフローの予測や金融機関の支援の可能性など会計上も判断が難しい領域とされていますが、今回の新型コロナウイルス感染症は被監査会社や私たちにとって未経験の事象であり、どのようにその合理性を検証し、判断していくのが監査チームにも十分なナレッジや経験がありませんでした。この点につき、EY内での検討資料や海外での事例なども参考に品質管理本部から監査チームへ継続して情報提供を行ったほか、品質管理本部に常設の相談窓口を設け、監査チームからの相談事項に常時対応する体制を構築しました。このような体制の下、各監査チームは被監査会社の皆さまとさまざまなディスカッションを実施させていただき、大きな混乱を生じることなく、3月の決算繁忙期を乗り切ることができました。残念ながら新型コロナウイルス感染症は現状においても収束の兆しが見えず、今後の企業業績にもどのような影響を与えていくのか引き続き注視が必要な状態が続いています。この点、品質管理本部では情報の収集と事例の検討を継続して行っており、監査チームを通じて被監査会社の皆さまに最新の情報を提供してまいります。

専門性を有する品質管理本部の取組み

高い監査品質の保持に欠かせない存在が、高度な専門性を有する品質管理本部の各部です。監査チームへの支援活動や研修の実施、そして会計上の最新トピックなどの情報提供を通じて高品質な監査の実施をサポートしています。

監査監理部

監査監理部は、監査メソッドロジーや監査ツールの導入、監査品質を支える多面的な研修の企画および実施、監査チームへの支援活動を行っています。

監査メソッドロジーであるEY GAMやテクノロジーについてはEYと協議し、日本の監査の基準で要求される事項を追加した監査マニュアルの策定や監査ツールの導入を行っています。また、監査基準等の解釈・運用に関する法人の見解および基本方針の策定も行っています。

監査チームへの支援活動として、監査チームからの問合せに面談等も含めて対応しています。新型コロナウイルス感染症拡大の状況下での決算監査対応においては、オンラインツールを積極的に活用した相談対応を随時実施しました。また、地区事務所に対しては、監査監理部のプロフェッショナルが直接赴いてコンサルテーションを実施するなど、コミュニケーションする機会の確保を図っています。論点の多い事項は、マニュアルのほか、Q&A、詳細解説、例示等を作成し、また研修を開催すること等により周知しています。

監査メソッドロジー

監査チームは、EYのメンバーファームが共通して利用するEY GAM(EY Global Audit Methodology)と呼ばれる監査マニュアルに準拠して監査を行います。EY GAMとは、国際監査基準の要求事項およびDigital GAMとして定めるデータ分析の活用(▶p.12、p.49参照)などのように監査品質の向上のためにEYが追加した要求事項に加えて、具体的な適用のガイダンスを含んだマニュアルです。さらに、わが国の監査の基準で要求される事項をEY GAMに追加してマニュアルを運用しています。

会計監理部

会計監理部は、日本基準の設定主体である企業会計基準委員会(ASBJ)への出向経験者や監査の豊富な実務経験を有するスペシャリストで構成され、日本の会計基準の解釈や適用の留意事項に関するアドバイスや情報提供を行っています。

ASBJやJICPAの専門委員会の専門委員として基準等の作成プロセスに参画し、収益認識会計基準などの新会計基準や、新型コロナウイルス感染症に関連する論点などの最新の会計上のトピックに関する解説やQ&A、有価証券報告書をはじめとする開示チェックリストなどのコンテンツを作成し、法人内外に提供しています。今後、会計実務への大きな影響が想定される収益認識会計基準に関しては、さまざまな研修プログラムの講師として、会計上の論点を周知する役割を担っています。

また、会計上の論点に関する問合せに随時応じることで監査チームを支援するとともに、急を要する案件等については、正式な回答に先立ち電話や面談により機動的にサポートしています。監査チームに提供した専門的な見解のうち一般化できる内容については、Q&Aや研修などを通じて構成員に共有しています。

問合せ対応件数

2020年度	779件
2019年度	755件

問合せ対応件数

2020年度	1,180件
2019年度	861件

IFRSデスク(国際財務報告基準)

グローバル企業では、同業他社との国際比較を容易にするため、IFRSを会計基準に採用する企業が増えています。

IFRSデスクは、日本企業によるIFRSの新規適用を支援する監査チーム、適用後企業の監査チームを会計面でサポートしています。

IFRSデスクメンバーは、国際会計基準審議会(IASB)やEY Global IFRS Services(グローバルのIFRS専門チーム)への派遣経験を有するIFRSのスペシャリストで構成されており、EYのグローバルネットワークを通じて蓄積した豊富な経験やナレッジを活用し、最新の事例を含むIFRSの深い専門知識を持っています。さまざまな業種ごとの実務や特性を理解した上で、具体的かつ高度な問題についても適切かつ迅速に対応するため、各メンバーは、EY新日本の業種別研究会およびEY Globalセクターグループと連携するとともに、各分野ごとに世界中のIFRS専門家から構成されるEY Globalの論点別グループにも参加しています。

IFRSに関する解釈や品質管理にかかわる方針全般は、EY GlobalのIFRS政策委員会によって定められますが、同委員会にはEY新日本の代表者もメンバーとして参加し、強固な結び付きを築くとともに、その意思決定プロセスにも積極的に関与しています。このような連携のもと、国内における最終的な意思決定は日本のIFRSデスクが責任を持って行っています。

また、IFRS関連サービスの均質かつ高い品質を担保するため、EYの管理方針に従った品質管理体制を敷いています。例えば、全構成員がIFRS認定者としてIFRS関連サービスを

提供するためには、グローバル共通、および日本独自の所定の研修を修了し、その要件を毎年充足することを義務づけられています。

IFRS任意適用済被監査会社数

2020年6月30日現在 54社

IFRS認定者数

2020年6月30日現在 2,723名

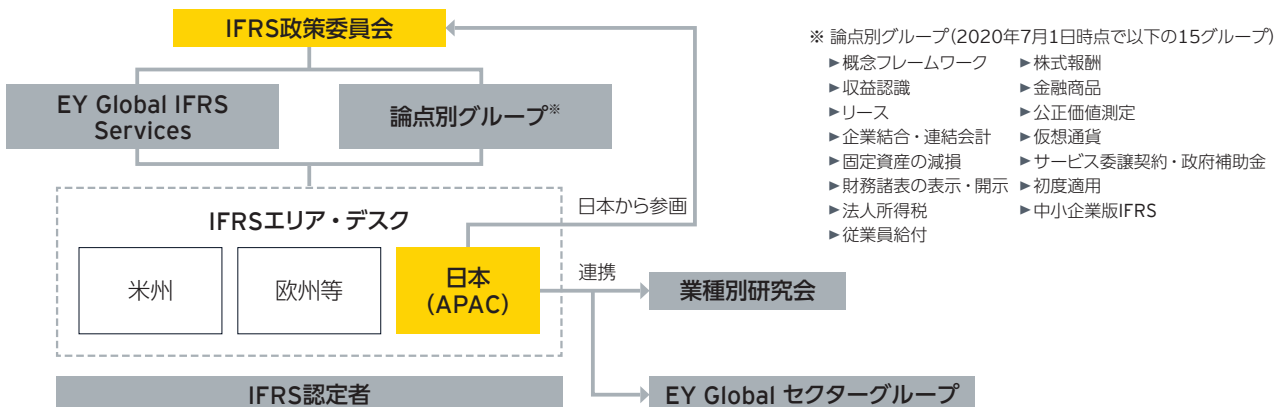
キャピタル・マーケッツ部(米国基準)

EY新日本は、米国の株式市場に上場している企業や将来的に上場を目指す企業等に対して、US GAAP(米国会計基準)やSECファイリングに関するサポートを行っています。キャピタル・マーケッツ部は、US GAAPや米国市場への上場申請およびSECファイリングに関して豊富な知識と経験を持つ日本人・米国人スペシャリストで構成され、各サービスチームのプロフェッショナルを支援しています。また、米国基準適用における会計・監査上の論点について、最終的な判断を行う権限を有するキャピタル・マーケッツ・ディレクターが日本に常駐することにより、会計・監査上の判断がタイムリーに行える体制を整えています。

SEC登録企業への米国基準監査の提供実績

2020年6月30日現在 2社

▶ EYのIFRSネットワーク概要



監査報告書の透明化への取組み(KAM)

日本においても、2021年3月期決算会社の監査報告書から監査上の主要な検討事項(Key Audit Matters : KAM)が記載されることとなります(なお、2020年3月期からの早期適用も可)。

経営者や監査役等とのリスクに関する対話を促進し、財務諸表利用者に対し監査プロセスに関する情報を分かりやすく提供するために、法人内にプロジェクトチームを設けて取り組んでいます。

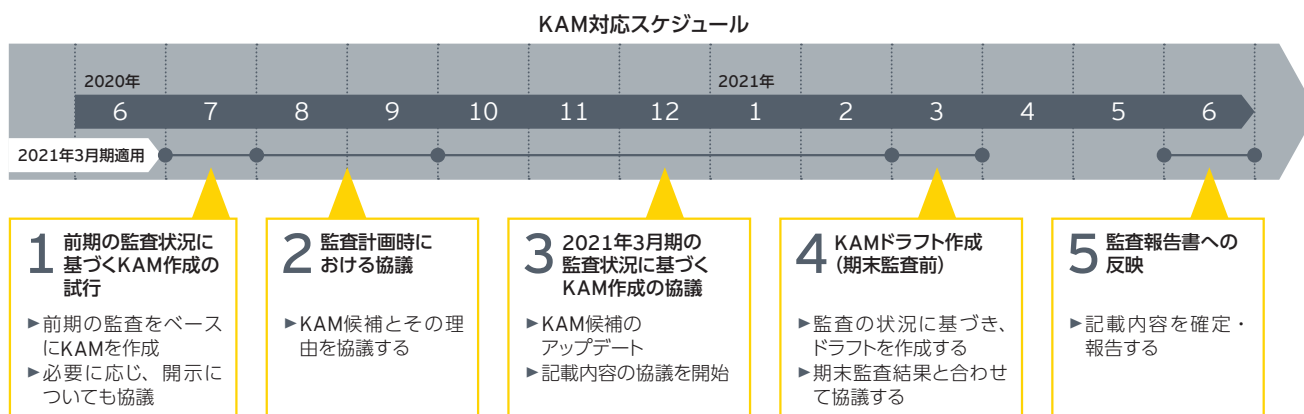
被監査会社とのコミュニケーションの促進

KAMは、監査役等と協議した事項の中から選定され、その期の財務諸表監査において特に重要であると判断した事項になります。監査役等とは監査計画の説明から監査結果の説明に至るまで年間複数回のコミュニケーションが行われますが、監査計画の説明時からKAMの候補の検討を開始します。そして、期を通じて、KAMに関する検討過程について、監査役等をはじめとする被監査会社とコミュニケーションを実施していきます。このコミュニケーションには、被監査会社の開示やそれを受けてのKAMの具体的な記述も含まれています。

客観的なレビュー体制の整備(早期適用会社から適用済み)

KAMの選定過程の合理性とKAMの記述の適切性については、監査チームから独立したレビューアーがレビューを行っています。特に記述の適切性について確認をするレビューアーは、品質管理本部が指名したKAMの経験を積んだ者が就任しており、各チームをサポートしています。また、適用初年度においては、該当するすべての監査チームに直近公表済有価証券報告書を対象として試行を義務づけることで、被監査会社と十分な対話と準備が確保できるようにしています。

▶ 2021年3月期での適用に向けての被監査会社とのコミュニケーションスケジュール



早期適用チームの体験談メッセージ

KAMの早期適用にあたっては、被監査会社の皆さまをはじめ、関係する皆さまにご協力いただき、ありがとうございました。適用初年度においては、KAMの文案確定までに想定以上に時間を要しましたが、KAMの選定過程を通じて、監査上の重要性の判断、つまり、監査上なぜ当該項目を重要と判断したのかについて、お互いの理解が深まったと感じています。また、KAMの文言を詳細に検討する中で、英文を含むKAMに関連する開示について明瞭性が高まりました。今後、多くの会社でKAMが適用されることとなりますが、できる限り早めにKAMの文案を連単同時に作成し、具体的な協議を開始することで、各社スムーズに導入できると思います。

その際、被監査会社のビジネス等の状況を勘案して、KAMになりうる具体的な量的、質的な判断の目安について、被監査会社と共通認識をもつことで、議論が進みやすくなります。



第1事業部
パートナー

小山 浩平

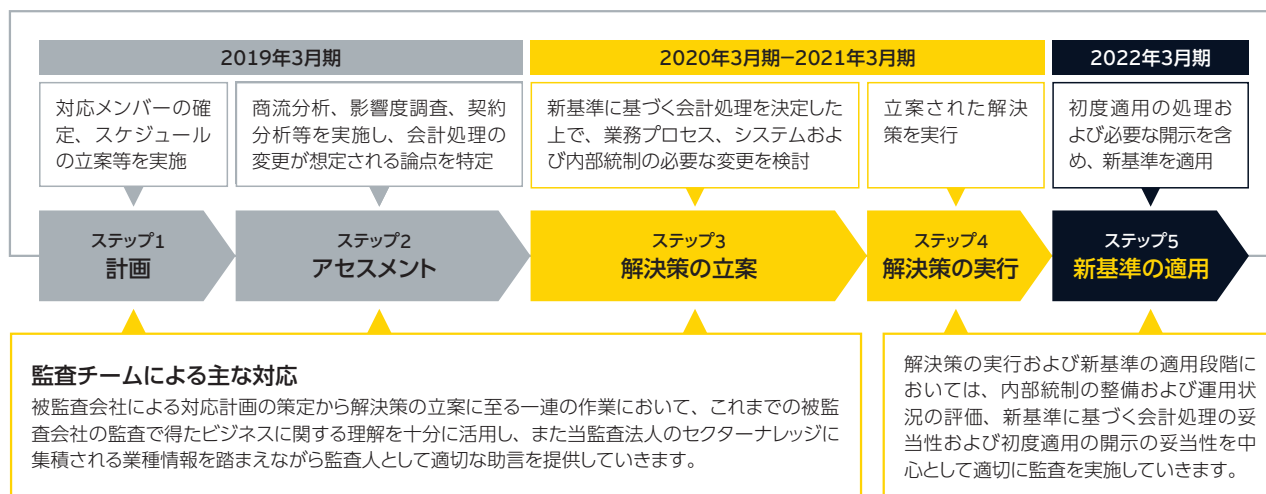
新基準への対応

新収益認識会計基準への対応

2021年4月1日以後開始事業年度から新収益認識会計基準が原則適用されます。適用前年にあたる当期は、被監査会社がこれまで実施した影響度調査等の取組みを踏まえ、会計方針や適用年度期首における影響額の検証に注力していきます。また、新基準適用にあたり被監査会社の業務プロセスに変更が必要な場合、新たに整備される内部統制を予備的に評価します。

品質管理本部では、IFRS第15号の適用やセクター活動で蓄積したナレッジや実例を活用し、監査チームの対応をサポートします。さらに、各事業部から選任された収益認識エキスパート、監査品質管理委員会、および品質管理本部との連携を強化することにより、新基準適用に向けた監査実務の課題の早期解決を強力にサポートしていきます。

▶ 適用に向けた被監査会社のプロセス



情報セキュリティに対する取組み

情報セキュリティ体制

EY新日本は、適切な情報セキュリティの実践を、私たちに對する社会からの信頼を支える重要な柱と理解し、情報の管理および保護に関する基本方針として、情報セキュリティポリシーを定め、理事長を最高責任者とする情報セキュリティ体制を構築しています。

また、全構成員に対し、セキュリティ意識の向上と知識の更新を目的とした情報セキュリティ研修の受講を毎年義務づけ、情報セキュリティポリシー等を理解し実践している旨の確認を毎年実施しています。

さらに、サイバーセキュリティについても、EY Globalの専門部隊と連携して、サイバー攻撃等に対応する体制を構築しています。

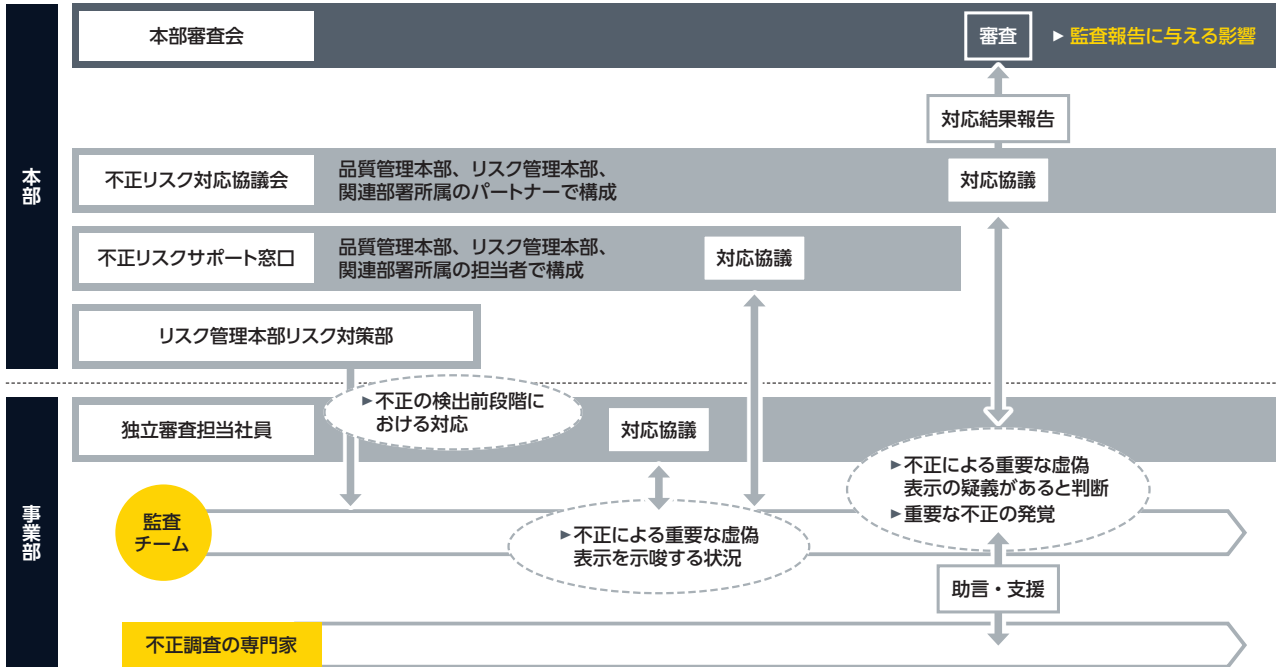
セキュリティ技術の活用

構成員が使用している法人貸与PCについては、紛失等による情報漏洩リスクを回避すべく、原則としてシンクライアント化しています。これにより、業務で利用するすべての電子データは、ISO27001の認証を取得したデータセンターのサーバー内に保管されることとなります。また、シンクライアント化されていない法人貸与PCについても、PC内に保存されるデータはすべて暗号化され、万が一の紛失・盗難時には、遠隔操作によりPC内のデータを消去することが可能になっています。

不正リスクへの対応

EY新日本は、兆候把握・検出・発覚対応といった各段階に応じて、組織的に対応しています。

不正リスク対応体制



リスク対策部

リスク対策部は、不正リスクの的確な識別、不正の早期発見について監査チームを支援します。

財務指標等の分析、アシュアランスイノベーション本部との連携による不正会計予測モデルおよび外部情報等を活用しています。

不正リスクサポート窓口

不正リスクサポート窓口は、監査チームが以下のような不正による重要な虚偽表示を示唆する状況を識別した場合に、専門的な助言を行います。

- ▶ 通報
- ▶ 異常と見られる取引
- ▶ 証拠書類が偽造された可能性

不正リスク対応協議会

不正リスク対応協議会は、不正による重要な虚偽表示の疑義があると判断した場合や、重要な不正が発覚した場合に、監査チームと監査対応について協議します。

発覚した不正の解明に加えて、他に類似の不正が潜んでいないかどうか確認しています。

不正調査の専門家による支援

不正の発覚に際し、Forensics事業部に所属する不正調査の専門家に関与させる体制を整えています。初動時の監査対応への助言、第三者委員会等による不正調査結果の評価手続への参加、不正リスク対応に特化したデータ分析等を通じ、監査チームを支援しています。

監査ホットライン

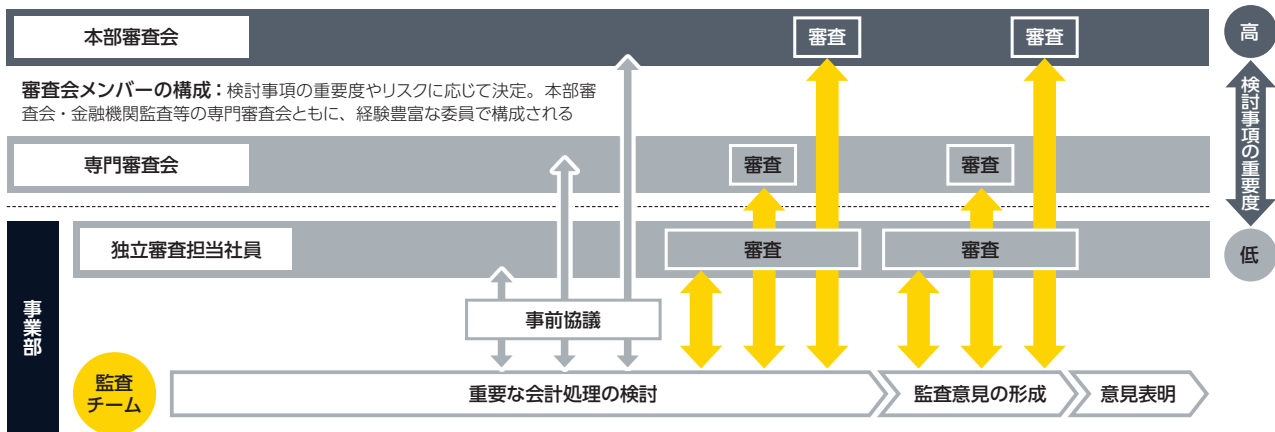
不正・粉飾および法令違反等に関する情報を法人の内外から広く収集するため、イントラネットおよびEY新日本のウェブサイトに監査ホットラインを開設しています。適時・適切に問題点を把握し、改善・是正することにより監査業務等の品質の向上につなげています。

不正事例研修

不正への対応力を強化するには、過去の不正事例から組織的に学ぶことが不可欠です。実際に発生した不正事例を題材とする研修を継続的に開催し、ディスカッションを通じて対応力を磨いています。

審査

すべての監査チームは、適切な審査を完了した後でなければ監査意見を表明することができません。監査意見は年間を通じた監査業務の集大成であり、それを支えているのが審査制度です。



フロントにおける独立審査担当社員による審査

すべての監査業務における監査計画から監査意見形成までの監査業務全般について実施される独立審査担当社員による審査は、適切な業務の実施および判断をタイムリーに支えるフロントラインの要です。

ディフェンスラインとしての合議制審査会

監査品質確保のためのディフェンスラインとして、重要な検討事項がある場合やフロントラインで監査上の判断が相違する場合は、合議制審査会による審査が行われます。最上位機関の本部審査会は、会計・監査の全般にわたる高い知見と経験を有する本部審査委員により構成されます。業種または業務の特殊性に応じて高度な専門性を必要とする検討事項に対応するための専門審査会も設置しています。

重要案件への対応

社会的影響が大きいと考えられる重要案件や高度な監査上の判断が求められる重要案件については、公益に反する判断を行うことがないよう、外部の有識者も参加する監査品質監督会議で協議し、法人として必要な対応を指示します。

監査チームのサポートと人材教育

審査会には、多くの事例とその監査対応に関する経験が蓄積しています。審査会ではこのような知見を生かし、監査チームが判断を行う前の相談に応じたり、研修等で事例を構成員に周知したりすることにより、フロント監査品質の強化を図っています。

本部審査会審査件数

2020年度 852件

審査トップメッセージ

監査業務における個々のリスクは各監査チームが監査業務の最前線で直面する問題です。各監査チームは、被監査会社の事業の理解に基づくリスクの評価、対応を行う過程で、独立の立場から審査を行う担当パートナーとの協議を行いながら適切な監査業務の遂行を図ります。このフロントラインの審査は、監査業務の品質管理の要であり、リスクへのプロアクティブな対応を行うことが、監査リスクの抑制を可能とし、ひいては被監査会社の財務報告リスクへの早期な対応を可能とします。本部審査会は、そうしたフロントラインの早期なリスク対応を実現すべく、会計・監査の幅広い専門ナレッジを有する品質管理本部の各部、および日常的な品質管理活動を担っている各事業部の監査品質管理委員会と連携し、すべての重要な局面に対応していきます。当年度の「監査上の主要な検討事項(KAM)」本番適用においても審査制度において品質確保に取り組んでいきます。



品質管理本部副本部長
意見審査部長

薄井 誠

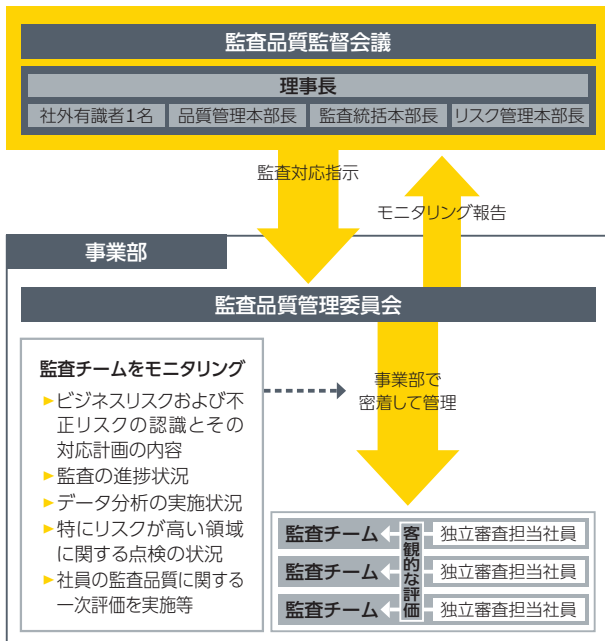
品質管理システムのモニタリング

監査業務の品質管理システムの有効性について、事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部が連携しモニタリングしています。このモニタリングを通じて特定された不備の構成員への周知ならびに是正措置の実施状況の確認により、継続的に監査品質を確保・向上させています。

モニタリング体制

品質管理システムのモニタリングに関する責任者は、監査品質監督会議議長と定めており、監査品質監督会議が日常的なモニタリングや定期的な検証を進めています。日常的なモニタリングは、主として監査の現場である事業部の監査品質管理委員会が実施し、また、定期的モニタリングは、品質管理本部が実施しています。モニタリングの実施状況やモニタリングにおける不備等の是正措置の実施状況については、監査品質監督会議に報告されます。監査品質監督会議においては、これらの報告内容を吟味し必要な改善施策の実施を指示します。これらの改善活動の情報については、翌年度のモニタリングにも活用しています。

▶ モニタリング体制



2020年度に実施したAQR

対象監査業務数*	129業務
社員カバー率	52%
重要な発見事項がない監査業務の割合	98%

* EY Globalのプログラムにより実施した監査業務数とEY新日本のプログラムにより実施した監査業務数の合計

日常的なモニタリング

品質管理上の課題を早期に発見し、迅速かつ適切な対応を図るとともに、専門的な知見等を活用し組織的な対応を図るため、監査の現場である事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部等が連携して、日常的なモニタリングを実施しています。2020年度は、監査リスクの適切な管理、監査計画説明書の作成状況、データ分析の実施状況、内部統制評価の状況についてモニタリングを実施しています。また、特定のリスクがあると判断した監査業務に対して、監査チームの対応状況を確認・指導しています。さらに、マイルストーンの設定・進捗状況を確認し、進捗が遅延している監査チームについて、人員の再配置を含め対応状況をフォローアップしています。

定期的なモニタリングとしてのAQR

品質管理システムを定期的に監視する取組みとして、品質管理レビュー(AQR: Assurance Quality Review)を実施しています。AQRは、品質管理レビューに関する規定に基づき、品質管理システムが適切に整備され、有効に運用されていることを確かめるものであり、日本および海外における品質管理の基準やEY Globalが規定する基準に準拠して実施されます。AQRは、法人レベルのAQRと個別業務レベルのAQRからなります。

▶ 法人レベルの品質管理レビュー

法人全体の品質管理のシステムが品質管理の基準に準拠して適切に整備され、有効に運用されていることを確認しています。具体的には、独立性の保持のための方針および手順の遵守状況、監査契約の新規の締結および更新の状況、継続的な研修の実施状況等を確認しています。

▶ 個別業務レベルの品質管理レビュー

個別の監査業務が品質管理のシステムに準拠して実施されていることを確認しています。監査業務を行う社員は、3年間で1回以上、監査業務のAQRを受けることとしています。対象となる監査業務は、EY Globalのプログラムに基づき業務のリスクや規模、頻度等を考慮して選定されます。品質管理レビューアーは、AQR部がレビューアーとして適切なスキルと経験を有すると認められた者の中から、監査業務の規模やリスク等を勘案し、複数名のレビューアーを選任しています。また、レビューアーには、レビューの実施に先立ち所定の研修を受講することを義務づけています。

JICPAによる品質管理レビュー制度

日本公認会計士協会(以下「JICPA」)による品質管理レビューは、大手監査法人に対しては2年に一度、監査事務所が行う監査の品質管理状況について実施されます。監査に対する社会的信頼を損なうおそれがある事態に陥った場合には、特別レビューが実施されます。改善が必要と認められる事項が発見された監査事務所に対して改善勧告が行われ、翌年度のフォローアップ・レビューで改善状況の確認が行われます。これらの品質管理レビューの結果を受け、必要に応じ注意、嚴重注意、監査業務の辞退勧告といった措置が決定されます。また、上場会社監査事務所名簿への登録に関しても、品質管理レビューにおける限定事項等の概要の開示や登録抹消の措置が決定されます。直近の品質管理レビュー報告書として、2018年12月14日付で限定事項がない結論を受領しています。またフォローアップ・レビュー報告書においては、2019年12月18日付で改善不十分な事項がない旨を受領しています。このレビューによる上場会社監査事務所名簿への登録に関する措置を受けておりません。なお、日本公認会計士協会は、品質管理レビュー制度等のさらなる機能向上のために制度改正を行い、2020年7月から新制度に基づく品質管理レビューが実施されています。

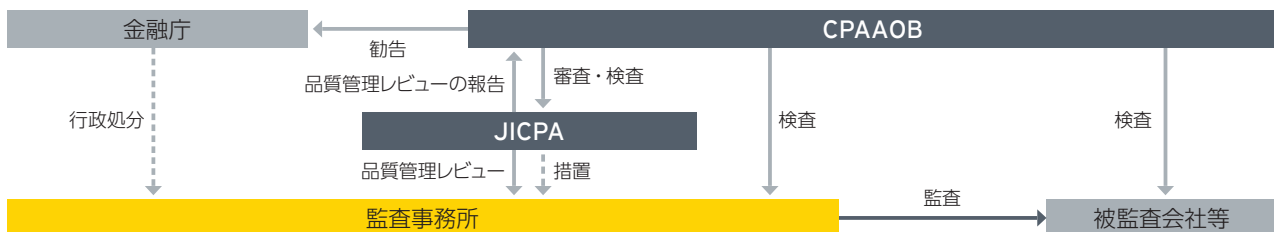
CPAAOBによる検査制度

公認会計士・監査審査会(以下「CPAAOB」)による検査は、大手監査法人に対してはフォローアップ検査を含めて毎年、監査事務所の業務運営状況について実施されます。発見された監査事務所の品質管理システムや個別監査業務の不備は、検査結果通知書により通知されます。監査事務所における監査の品質管理が著しく不当である場合には、業務の適正な運営を確保するために必要な行政処分その他の措置を金融庁長官に勧告します。その後、金融庁が監査事務所に対して、戒告、業務改善命令等の行政処分等を行います。直近2事業年度において金融庁から受けた処分はありません。

PCAOBによる検査制度

米国で上場している企業の監査を行う監査法人は、公開会社会計監督委員会(以下「PCAOB」)への登録が求められ、監査法人としてのPCAOB基準監査業務を遂行するために必要となる法人の品質管理体制や個別監査業務の品質の検査を定期的に受けます。EY新日本は、EY Globalと十分に協働しながら、PCAOB基準業務の品質管理体制の整備および運用を図っています。これまでのPCAOBによる検査結果通知書は、PCAOBのウェブサイトにおいて公表されています。

▶ JICPAによる品質管理レビューとCPAAOBによるモニタリング



AQR等の結果についての周知

AQR、JICPAによる品質管理レビューおよび外部検査(以下「AQR等」)の実施結果については、品質管理本部が取りまとめ、監査品質監督会議の承認を受けて経営会議に報告されます。品質管理本部は、その実施結果や発見事項、根本原因、他の監査業務においても留意すべきと判断した事項を構成員に周知するため、構成員に対し研修を開催します。また、発見事項を指摘事項例示集として取りまとめ、法人内に公開しています。さらに、不備を認識した場合には、その内容について構成員に対するタイムリーな情報提供のため「品質管理本部からのメッセージ」というメールマガジンに随時寄稿しています。

発見された不備に対する是正措置の実施

AQR等において不備が発見された場合は、品質管理本部においてその影響を評価し、また不備に関する根本原因の分析を行うことを通じて、適切な是正措置を講じます。是正措置の実施状況については、監査品質監督会議および品質管理本部、監査品質管理委員会により確認されます。



人材育成

グローバル対応力の強化	63	人材の採用	67
人材育成プログラム	63	人材の評価	67
Learning 研修	64	全社的マインドチェンジ	68
Experiences 経験	65	D&I(ダイバーシティ&インクルーシブネス)	69
Coaching コーチング	66	働き方改革	70

人材育成トップメッセージ



人材開発本部長

大内田 敬

Takashi Ouchida

必要とされる人材

私たちを取り巻く環境の変化は、ますますスピードを増し、そして非常に大きなものになっています。これは、デジタル化、グローバル化やビジネスモデルの変革によって引き起こされています。さらに、コロナ禍のように高い不確実性に迅速かつ柔軟に対応しなければならない時代です。このため、デジタル技術を駆使し、国や地域の言語や文化の違いを乗り越えて迅速に結果を出すことができる人材が必要です。また、ビジネスモデルの変化を先取りして対応できるような業種別セクターの知見を有する人材も必要です。さらにこのような人材には、専門家としての「人間力」が必要です。すなわち、AIやRPAにより監査手続が自動化される中、人としての判断力や想像力を備えるプロフェッショナルです。そして、高い品質の監査業務を通じて企業社会により多くの付加価値を提供することが求められています。

人材育成

必要とされる人材を育成するために、適性や潜在能力、高い意欲を備えた人物を採用します。そして、高い業務品質と多くの付加価値を提供することができる「人間力」を備えたプロフェッショナルを育成することを目的にします。そのために、すべての構成員を対象とするLEAD制度に基づき、業務経験・研修・コーチングという3つの要素を個人別に有機的に連携させています。この制度は、職階ごとに設定されたプロフェッショナルとしてのあるべき具体的な姿になるために、どのような研修や業務を経験すべきか、1対1のカウンセリングで話し合います。これにより、必要な知見や「人間力」を業務経験や研修を通じて効果的に得ることが可能になります。また、個人のキャリア目標が多様化する中、変化を先取りし個人の強みを生かして結果を出すことができるリーダーシップを強化します。このように、高い業務品質とより多くの付加価値を提供できるプロフェッショナルを育成しさまざまなステークホルダーの期待に応える人材を育成致します。

キャリア目標を達成するためのプラットフォーム

「入社した時期や働いた期間に関わらず、EYでの経験はあなたの人生で特別であり一生続く」
EYで働く人材に対して私たちが目指しているのは、EYだからこそ得られる業務経験の提供です。日々の業務を特別な経験に高めるにはどうすれば良いのか、業務経験を向上させ、最大限に活用するにはどうすべきかを包括的なプログラム“Elevating Experience”として構成員へ周知していきます。EY Badgesの取得、モビリティの経験などを通じて価値ある自己の経験を積み、さらにチームとして達成されるダイナミックな経験が加わり、そこからクライアントへ提供する高い価値のある業務へと続きます。構成員には今の経験が何につながるのかの気づきを、リーダーにはメンバーの経験をサポートすることを奨励しこのプログラムを実現していきます。

グローバル化時代に求められるプロフェッショナル

ビジネスのグローバル化が進む環境の中で、日本国内への対応にとどまらず、グローバルな体制により高い監査品質を実現することが必要とされます。そのためには、コミュニケーションツールとして十分な英語力を保持し、海外のネットワークを駆使しながら、グローバルにリーダーシップを発揮できるマインドを備えた人材の育成が不可欠であると考えています。

英語力のさらなる充実を図るための機会を確保し、グローバルにリーダーシップを発揮できる人材の育成を行っています。

グローバル対応力の強化

英語力のさらなる充実

- ▶ オンライン英会話レッスンを実施し、構成員の約3人に1人に相当する2,000人に受講の機会を提供しています。
- ▶ 監査の基本理論や実践を学ぶ、年次ごとの職階別研修の一部を英語化したことで、日常的に英語を使う環境の整備を進めています。
- ▶ 英語学習専門家によるコーチングプログラムを新規に導入し、より効率的かつ効果的な学びの形式を提供しています。
- ▶ フィリピン語学研修では、4週間にわたり現地の語学学校でマンツーマンのレッスンを受講し、ビジネスの現場で実践できるスピーキング力の向上を目指します。
- ▶ ニュース記事、動画、ビジネス全般、文法、単語、リーダーシップコンテンツなど5,000以上のe-learning学習コンテンツがあるgoFLUENTを導入。いつでもだれでも英語学習をすることが可能です。

グローバル人材の育成

EY新日本は、監査品質に関する重点施策の1つとしてグローバル対応力の強化を掲げており、グローバル人材の育成に重点投資を行うとともに、グローバルに展開している親会社監

査チームに高いグローバル対応力を備えた人材をアサインしています。

グローバルリーダーシップの強化

バックグラウンドが異なる多様な海外の人材と効果的に協働することを可能にするため、グローバルマインドの養成に取り組んでいます。EY Global海外ビジネススクール、ビジネス実践フィリピン研修、海外駐在、Global Exchange Program等の海外派遣のプログラムを設けています。

EY新日本のパートナー昇格者は、EYの新パートナーが一堂に会するGlobal New Partners Programに参加します。このプログラムは、パートナーとしてあるべきリーダーシップスタイルについて、世界各地で活躍するプロフェッショナルと活発に意見を交わす貴重な機会となっています。同様に、シニアマネージャー昇格者もアジア太平洋地域全体として開催されるNew Senior Manager Programへ参加しています。



Global NextGen Asia-Pacific Launch Event

人材育成プログラム

EY新日本は「最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた保証業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値を与え、グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団」をAmbition(目指すべき姿)として掲げています。

これを体現すべく、職業的専門家として、高度な専門性、高い倫理観、多様な実務経験を備えたプロフェッショナルの集団でなくてはなりません。

これに加え、デジタル化時代に対応して、ITリテラシーの向上を図るとともに人だからこそ可能なプロフェッショナルとしての知見を提供すること、グローバル化時代に対応して、グローバルマインドを備え海外のネットワークを駆使してグローバルにリーダーシップを発揮することも求められます。

人材育成プログラムはキャリア開発に欠かせないLearning(研修)、Experiences(経験)、Coaching(コーチング)の3つの要素を体系的に位置づけています。その内容は時代の要請

に合わせて柔軟に変化させており、今日の変化が激しく先行き不透明な時代に必要な変革的リーダーシップを全員が発揮できるよう、社会の期待に応える真のプロフェッショナルの育成を目指しています。



人材育成プログラム

Learning 研修

構成員が自らのキャリアプランに合わせて自発的に受講できるよう、多彩な研修メニューを用意しています。

業務を遂行する上で不可欠な基本スキルを身に付け、構成員の専門性の維持・向上を図るための体系的な研修、そしてプロフェッショナルとしての人間力を高めていくための研修がその柱です。

また受講者の利便性を高めるため研修システムを刷新し、ユーザーインターフェイスを見やすく使いやすいものになっています。

研修メニュー(抜粋)

職階	職階別	分野別	専門別	グローバル人材	職業倫理	人的スキル
社員	▶ パートナー研修 ▶ 新パートナー研修	▶ 審査事例 ▶ 品質管理 ▶ 不正事例 ▶ IFRS認定 ▶ 税制改正 ▶ 会計基準	▶ 米国基準 ▶ セクター別 ▶ 金融 ▶ パブリック	▶ EYエグゼクティブ向けプログラム	▶ EY Global 独立性 ▶ 情報セキュリティ ▶ プロ・マインド	▶ 外部エグゼクティブ向けセミナー
マネージャー層	▶ マネージャー研修 ▶ 新マネージャー研修			▶ Global NextGen ▶ FutureGen ▶ グローバルリーダーシップ		▶ コーチング ▶ ファシリテーション
スタッフ層	▶ スタッフ研修			▶ 海外語学研修		▶ ロジカルシンキング ▶ プレゼンテーション

対話型研修と外部研修

経験を共有し合うことにより監査現場における実務的な対応力を向上させるため、専門知識の習得だけでなくディスカッションを重視した対話型研修に力を入れています。また、社会からの期待や環境の変化に対する感度を高めるため、外部のエグゼクティブ向け研修や外部講師を招聘した研修を実施しています。

テクノロジーを活用した臨場感あふれる研修

職階別研修においては最新のテクノロジーを活用した臨場感あふれる現場を演出する教材を使用しています。インタラクティブなシミュレーションにより、監査の現場でプロアクティブに考え、実行に移すことができる人材を育成しています。

研修の履修状況

研修の履修状況は人材開発本部が総合的に管理し、JICPAの継続的専門研修制度で定められている必要な単位数を満たしているかどうかを確認しています。

平均研修受講時間数 (2020年度)

67時間(うち、継続的専門研修制度(CPE)に係る時間数56時間)

会計専門家として必須である監査・会計に関する研修受講はもとより、約600名がDigital、Analyticsといった、デジタルおよび先端分野に関する15時間以上の学習を自主的

に行っており、これらの分野に関する関心の高さや、スキルアップの必要性を感じていることを示しています。また、研修の質の向上を図るため、受講者アンケートを実施しています。

職階別研修アンケート集計結果 (5.0点満点の平均)

講師満足度(講師の説明は判りやすいと思えましたか) 4.1ポイント
行動変容(学んだことを今後自分の業務に取り入れますか) 4.0ポイント

次世代リーダー育成

階層ごとに選抜型のプログラムを用意しています。とくにEYがグローバルに展開しているリーダー育成プログラム「Global NextGen」は、来年から「Elevate」という新プログラムとしてさらに進歩します。変動の時代において自分自身、チーム、組織、監査先企業、そして社会に対し最大限の価値を創造できるリーダーとなるため、自己分析アセスメント、コーチング、実践的な監査先企業の課題への挑戦など多様なアクティビティで構成されています。

より若手向けのプログラムである「FutureGen」では、EYへの理解を深め経営層へ施策提言を行うプロジェクト型のアクティビティや、メンバー同士で知見を高めるための勉強会などを通して、視野を広げ視座を高める取り組みを行っています。この他に、EYの海外プログラムや外部のリーダー育成セミナーなどを通じて、リーダーシップに関する戦略的な育成プログラムを実施しています。

人材育成プログラム

Experiences 経験

Experiencesは、人材育成における重要な構成要素です。

適切な実務経験を通じた知識や専門性の習得は、プロフェッショナルの成長要因の中でも大きな割合を占めています。

モビリティ制度(出向・異動)

真のプロフェッショナルの育成には多様な経験を積むことが不可欠です。このため、変化に向き合い、新しい環境にチャレンジするプロアクティブな人材に対し、活躍の幅を広げる機会を与えて成長を後押しするため、出向や異動をモビリティ制度として運営しています。この制度により、法人内外にわたる人材の配置転換を戦略的に実施しています。

出向者数 (2020年7月1日現在)

日本公認会計士協会等	13名
国内外部企業等	27名
EY国内メンバーファーム	67名
EY海外メンバーファーム	79名
合計	186名

法人内異動者数 (2020年度)

東京事務所から地区事務所への異動	23名
地区事務所から東京事務所への異動	32名
地区事務所間の異動	22名
東京事務所内における異動	92名
合計	169名

海外駐在員派遣

毎年所定の選考プロセスを経て、一定数のプロフェッショナルを海外のEYメンバーファームに駐在員として派遣しています。駐在員は、派遣期間中にJBS(▶ p.26参照)のメンバーとして日系企業の監査や海外事業をサポートします。帰任後は海外駐在の経験を生かし、海外展開するグローバル企業の監査において各国のローカルチームを統率する中核的役割を担います。

海外育成プログラム

さまざまな海外育成プログラムを用意しています。GEP(Global Exchange Program)はEYのメンバーファームが職員を相互に受け入れ、現地のビジネス環境で業務に携わりながら実践的にプロフェッショナルを育成するプログラムです。所定の選考プロセスを経て、ハイレベルな語学力をはじめグローバルで活躍するプロフェッショナルとしての素養を備えた職員が選抜されます。

また、キャリアのより早い段階から海外の職場や文化を体験できるように、3カ月の短期海外派遣プログラムNew Horizon Programを用意しています。これ以外にもビジネスニーズ・キャリアニーズに応じた数多くのプログラムも用意しています。

海外赴任経験者数 (2020年7月1日現在)

社員	150名
職員	230名

駐在・海外プログラム派遣者数

2020年度	52名
2019年度	43名

Coaching コーチング

EY新日本はCoachingの文化を大切にしています。Coachingは知識と経験を実践に変える助けです。プロフェッショナルの育成は、構成員が現場で得る経験と適切なCoachingを通じて行われます。

OJT(On the job training)

プロフェッショナルにとって、OJTは人材育成の重要な柱です。「Learning」と「Experiences」を通じて獲得した知識とスキルを現場に適用する実践力を、体系的かつ効果的に習得することができるよう、若手職員を中心に現場で指導を行っています。OJTでは、同じ現場の上位者を指導者として指名し、計画的に業務の各段階における実務上のテーマを定め、実務経験の習得・定着を図っています。この取り組みを通じて、職員をバランスの取れたプロフェッショナルへと育成します。

LEAD(能力開発・人材育成制度)

LEADは「Better Conversation(よりよい対話)」で職員の成長と達成を支援するための人材育成の仕組みです。すべての職員に経験を有するプロフェッショナルがカウンセラーとして任命され、未来にフォーカスしたコーチングや指導、有意義な対話を行います。EYのLeadershipコンピテンシーを基に作成された「Gold standard」と呼ばれる最も優れたパフォーマンスを示す理想像に向かって、各々が目指す最高の自分、プロフェッショナル像に近づけるように導きます。

EYの75%を占めるミレニアル世代の特性にフォーカスした継続的かつタイムリーなカウンセリングとフィードバックを通じて、キャリアや能力開発、パフォーマンス向上を効果的に促します。こうしたオープンで率直な対話の場を多く設け、継続的なコミュニケーションを重ねることにより、職場でencourageされながら持続的成長を促します。職員一人一人のキャリアはDBに蓄積され一元管理することにより、柔軟かつ効果的なアカウント・ローテーションやモビリティにつなげていきます。

グループ制度

プロフェッショナル間のコミュニケーション機会の増進を図り、人事面を中心としたきめ細かいケアを行う取り組みとしてグループ制度を導入しています。事業部の職員を、目の行き届きやすい人数単位でグループに分け、グループの運営をリードするグループ長には事業部の社員を任命します。グループ長は、グループ会議を開催してチーム内のコミュニケーションを促進し、確実な情報伝達および意見収集を行うとともに、グループ活動を通じたコミュニティー構築による組織の活性化を図ります。また、身近な上司が職員のキャリア形成に関して、よりきめ細かく適切なアドバイスを行い、職員に自身のキャリアプランと向き合える機会を提供することにより、人材を育成する役割も担っています。

表彰制度

構成員のモチベーション向上を目的として各種の表彰制度を運営しています。これには、EYの理念を体現する活動をグローバルで称える表彰制度「Better begins with you」、LEAD(能力開発、人材育成制度)においてカウンセリングに熱心に取り組み、人材育成に力を入れているカウンセラーを表彰する「THEカウンセラー」等があります。

人材の採用

将来、監査・会計のプロフェッショナルとして成長できる人材を採用するため、さまざまなチャネルを通じて採用活動を行っています。

求める人材を明確にした採用活動

監査および会計に関するプロフェッショナル集団の一員として常に能力を高め、品位を保持し、公正に業務を遂行する資質を有する人材の採用を方針として掲げています。グローバル対応力やデジタル分野に秀でた人材の採用を強化しています。特にアシュアランスイノベーション戦略実現に向けて、監査先企業に訴求できるデジタル人材の採用を加速させていきます。監査プロフェッショナルのほか、エンジニアやデータサイエンティストなど多様な専門家と一体となって、データドリブン監査の実現を進めていきます。

監査トレーニー制度

将来の有望な人材を確保するために、監査トレーニー制度を導入しています。この制度は、公認会計士等の試験合格を目指す第二新卒および新卒の人材を対象に、監査実務を経験する機会を提供しつつ、資格取得を法人として後押しする仕組みです。会計・監査人材の拡充を図るとともに、業界の活性化にも寄与するものと考えています。監査トレーニーの中から多数の試験合格者が誕生し、幅広いフィールドで活躍しています。



人材の評価

EY新日本は、職員、社員ともに監査品質および人材育成を重視した人事評価を行っています。評価に当たっては、事業部に設置した監査品質管理委員会のモニタリング結果も活用しています。

職員の人事評価

職員の人事評価と昇格については、監査品質の向上に焦点を合わせ、被監査会社の業界およびビジネスの諸課題に関する十分な理解と監査品質を重視する方針を採用しています。一定の職階における監査品質の評価については、監査品質管理委員会のモニタリング結果を活用しています。職員の給与は、最終的な評価結果に、経験や資格等を総合的に勘案し給与規程に基づいて決定されます。また給与は、法人の業績と評価結果、ポジティブな活動貢献等を考慮してその都度決定されます。なお、所定の職階への昇格の判断においては多様な経験を重視し、異動、アカウント・ローテーション、法人外への出向や他のサービスラインにおける幅広い経験等をプラスの評価要素としています。

社員の人事評価

社員の人事評価は、監査品質、人材育成・リーダーシップなどの総合的観点から定期的実施していますが、グローバル対応力を含めた監査品質の観点をより重視した評価を適用しています。監査品質については、監査品質管理委員会が日常的なモニタリングを通じて一次評価を行い、監査品質監督会議において監査品質に関する評価を決定します。これを監査品質以外の項目に関する評価と総合して、社員報酬委員会が社員の最終評価を確定します。この最終評価を踏まえ、社員報酬委員会は社員報酬規程に基づいて社員報酬を決定します。なお、評価が一定の水準に達しない社員にはパフォーマンス改善プログラムを適用し、監査品質の改善に取り組みます。このプログラムを一定期間適用した後に改善が見られない社員は、退職勧奨の対象となります。

全社的マインドチェンジ

組織風土改革推進委員会

2016年2月に発足した組織風土改革特別委員会(以下「特別委員会」)は、2016年6月に目指すべき組織風土に関する提言を行い、その後、組織風土改革のための経営執行部による施策の実行をモニタリングしてきましたが、2017年10月に「組織風土改革に一定の成果が見られた」とのことから特別委員会から解散の申し出を受け特別委員会を解散しました。

その後、2018年1月に、激しい外部環境の変化に継続して即応し、監査品質を重視する組織風土をさらに醸成し定着を図るために「組織風土改革推進委員会(以下「推進委員会」)を発足しました。推進委員会は、組織風土に関する施策の推進を継続的にモニタリングしています。また、自己評価による甘えや社会の期待に反した方向に進んでいくリスクを排除するため、外部アドバイザーとして特別委員会委員長の柏木斉氏(株式会社リクルートホールディングス 前代表取締役社長兼CEO)を招聘しています。

継続モニタリングと提言への対応状況

推進委員会は、特別委員会から受けた右記3つの提言に基づいた経営執行部による施策を当年度も継続してモニタリングしました。具体的には月次で外部アドバイザーとのミーティングを開催して助言を得る(全11回)とともに、一定の被監査会社に対するサーベイを実施し、その結果を分析しています。推進委員会は、右記3つの提言について、それぞれ以下のように評価しました。

組織風土改革の継続

継続的な取り組みにより監査品質向上に対する高い意識が多くの構成員に定着していることが考察できました。EY新日本は

今後も「監査品質の向上」はもちろんのこと「監査品質の向上にとどまらないさらなる高み」を目指していきます。

▶ 組織風土改革のための3つの提言と評価

1. プロアクティブな人を養成し、 評価できる抜本的な制度改革を実施すること

組織風土改革当初は構成員に対して強制力を持って「監査品質を向上」させる施策を実行しましたが、現在は構成員による「監査品質を向上」させる取組みが「自立的な動き」として行われ、組織風土としての定着が図られていると評価しました。今後も「監査品質を向上」させる取組みを継続し、さらに構成員のプロアクティブな「自立的な動き」を促進する施策としてプロアクティブな行動を称賛する施策を行っていきます。

2. パートナー個人の集合体から脱却するために パートナーの役割と責任を再定義すること

「私たちが目指すべき姿」においてパートナーシップの姿を、パートナーシップの本質、一丸となって行動する組織力、最高品質のサービス提供へのコミット、構成員の育成へのコミットとして再定義し、今年度はパートナーのあり方の議論を開始して、「目指すべきパートナー像」を共有し、個々人のパートナーに「我々はどうあるべきか」を考えることを促進しました。よって、パートナーの役割と責任の再定義が着実に浸透していると評価しました。

3. 構成員が能力を発揮するための機会と環境を整備すること

アクティビティベース型ワークプレイスを導入した新オフィスへの移転に始まり、セキュリティを確保したPCの導入や接続回線の増強などにより働く環境の整備が進みました。結果としてコロナ禍における在宅勤務の早期の実施が可能となり、ワークスタイルの革新が強力に促進されたと評価しました。

組織風土改革推進委員会 外部アドバイザーメッセージ

本年2月からのコロナ禍、クライアントの決算業務は目の前に迫っており、見通しの立たない環境を速やかに受け入れ、「高い品質」の監査業務を遂行することが求められました。

そのためには、新しいワークスタイルを推し進めることになりましたが、ここ数年取り組んできた組織風土の改革が、大きな力になってくれたことは心強いことでした。構成員の満足度調査をみても、「監査品質の向上」は、構成員一人一人に浸透していることが分かります。

また、マイナスな局面から逃げずに、解決策を見出す取組みを重ねてきたことが、プロアクティブに、変化に対応する力を向上させています。これからも新たな課題に直面することになると思いますが、これまでの組織風土改革の取組みを信頼し、手を緩めることなく改革を一層推進していくことが必ずや「未来の監査」につながると考えます。



柏木 斉氏
組織風土改革推進委員会
外部アドバイザー

D&I(ダイバーシティ&インクルーシブネス)

EY新日本におけるD&Iの位置づけ

被監査会社の経営課題や社会が直面するさまざまな問題の解決を支援し、さらなる高いサービス品質を生み出すために、D&Iを重要な経営戦略の1つとして掲げています。

EY新日本のD&Iの取組み

プロフェッショナル集団としてのHighest Performing Teams(最高の成果を挙げることのできるチーム)づくりのため、従来から、ジェンダー、国籍、世代、性的指向・性自認、障がい等の違いを尊重し活用する取組みを行っています。近年では、公認会計士のみならず、デジタル技術を活用できる人材や、一般事業会社の経理などを経験し公認会計士試験合格を目指す監査トレーニーなど、多様なバックグラウンドを持つ人材を確保し、さらにダイバーシティあふれるチームを編成し、高品質のサービス提供に生かしています。

D&I先進企業を表彰する「2018 J-Winダイバーシティ・アワード」(特定非営利活動法人ジャパン・ウイメンズ・ネットワーク主催)での受賞歴もあります。



LGBTの職員が自分らしく働ける職場

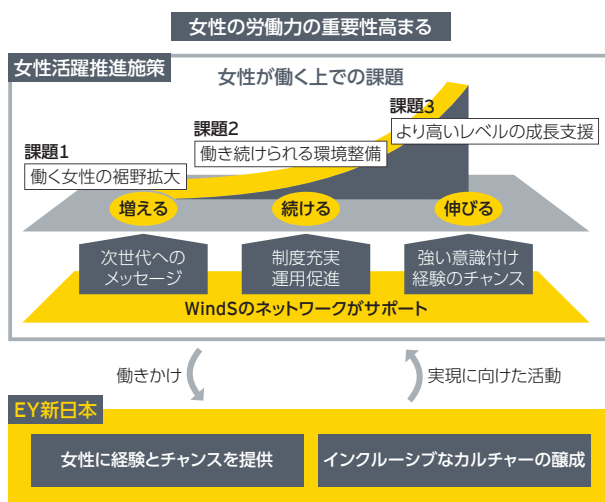
2013年から日本最大のLGBT+の祭典、東京レインボープライドの協賛と参加を続けており、2017年以降からは、毎年150名を超えるEY Japanのメンバー、そしてその家族や友人が、EYのシンボルカラーであるイエローのTシャツを着て参加しています。

また、2017年7月には、福利厚生において同性パートナーを配偶者と同等と認め、2018年7月には、法人のハラスメントおよび差別防止規程の対象範囲に性自認を追加しています。こうした活動が評価され、2019年10月、任意団体work with Prideが策定したLGBT+の取組み評価指標「PRIDE 指標」において3年連続で最高評価「ゴールド」の認定を受けています。

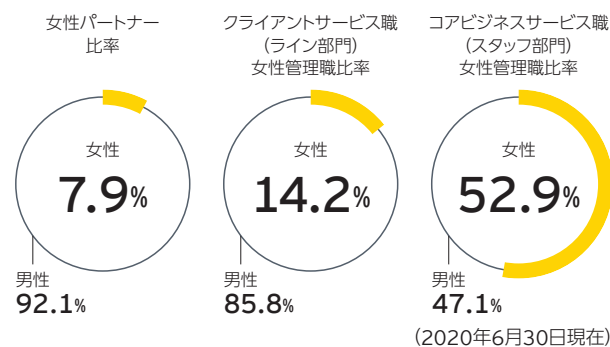


「増える」「続ける」「伸びる」の女性活躍推進施策

一人一人が担うべき役割、果たすべき責任に性差はありません。むしろ、性差を受容した上で、会計のプロとしてお互いの力をどのように発揮するかを重要視しています。組織の多様性を高めるため、女性活躍推進については、「増える」、「続ける」、「伸びる」という3つの課題に基づき施策を整理し展開しています。



- ▶「増える」女性公認会計士の裾野拡大に尽力
- ▶「続ける」複線型勤務制度、中抜け勤務制度、選択シフト勤務制度、在宅勤務制度などの多様な働き方を提供するほか、各種育児支援制度の充実に取り組むとともに、女性社内ネットワークWindSを立ち上げ、女性がより働きやすい環境で生き生きと活躍できる場を提供すべく活動
- ▶「伸びる」女性パートナー(社員)を増やすために、スポンサーシッププログラムを導入し、キャリアアップを目指す女性職員に対しては、より高いレベルの成長を支援



働き方改革

職員のフレキシブルな働き方を実現するため、複数の勤務制度等を導入しています。今後も、社会の変化や職員のニーズに見合った柔軟な勤務制度を検討し、職員のワークライフバランスの実現をサポートします。

コロナ禍における在宅勤務の浸透

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、事務所、監査先への出勤が制限される中、兼ねてから導入を進めていた在宅勤務を全面的に活用し、法人貸与PCのチャットやビデオ通話機能等による個々の対話やチームミーティングといったコミュニケーションを頻繁に取りながら、これまでと変わらない質の高い業務効率を維持しています。特に今年は、保育園、学童保育の閉鎖、休校が相次ぎ、例年ゴールデンウィーク期間中の稼働日に事務所内で実施していた臨時託児所も開設できず、幼い子供のいる職員は執務に集中することが困難なケースが発生しました。その状況に対して、ベビーシッターを手配する、オンライン通信教育を利用するなど、執務に適した環境を整備するためにかかる費用の一部を補助する制度を設け、これにより例年とは様相が大きく異なる繁忙期も乗り切ることができました。又、今後は在宅勤務を中心とした働き方が通常となり、オフィスは人と人が意図的にコラボレーションをする場へと変わっていきます。在宅勤務とオフィス勤務、双方の良いところを選び最適な勤務環境を職員へ提供していきます。



ビデオ通話によるチームミーティング

中抜け勤務制度および選択シフト勤務制度の利用拡大

所定の休憩時間とは別に労働時間の途中に休憩時間を取得でき、1日トータルで所定労働時間(7時間)を満たせば断続的に仕事ができる「中抜け勤務制度」や、1日の所定労働時間は同一のまま、業務上の必要性を前提として自らの判断により複数の勤務パターンから執務時間帯を選択できる「選択シフト勤務制度」といった柔軟な働き方をサポートする数々の制度を、多くの職員が上記の在宅勤務と組み合わせて利用することで、在宅時の業務とプライベートのメリハリをつけた働き方を可能にしています。2019年7月から2020年6月までの1年間で「中抜け勤務制度」はのべ2,150名、「選択シフト勤務制度」はのべ14,000名の職員が利用しました。制度の運用状況を適宜確認しながら、新しい働き方の浸透を進めていきます。

育児および介護フレキシブルワークプログラムの拡充

さらに2020年10月からは、育児もしくは介護をされている職員を対象に適用を認めている短時間勤務または日数低減(1週間の所定勤務日数を減らす)について、短時間勤務と日数低減を組み合わせることを可能としました。またこれまで週4日のみとしていた日数低減については、新規に週3日勤務も可能として働き方のバリエーションを増やしました。個人それぞれ状況によって、ライフイベントとキャリアの継続の仕方は異なり、パーソナライズされた働き方を自分で選ぶことで長期のキャリア形成が可能になると考えています。

監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

EY新日本は、2017年3月31日に金融庁より公表された「監査法人の組織的な運営に関する原則」(監査法人のガバナンス・コード)を採用し、すべての原則を適用しています。

監査法人のガバナンス・コードは、大規模監査法人における組織的な運営の姿を念頭に策定され、組織としての監査の品質の確保に向けた5つの原則と、これらの原則を適切に履行するための指針から構成されています。

各原則の適用の状況に関する自己評価は以下の通りです。各原則・指針の適用の状況については、73ページ以降において説明しています。

適用の状況に関する自己評価

原則 1

監査法人が果たすべき役割 ▶ p.73参照



監査法人の公益的な役割を認識し監査品質を最重視するトップの姿勢は、これまで繰り返し発信してきたことによって、EY新日本の組織に浸透しつつあるものと評価しています。

一方で、加速するグローバル規模の環境変化に組織力をもって対応し、社会からの期待に応えていくためには、改めて私たちの使命や存在意義を明確にすることが必要と考え、EY新日本の理念と目指すべき姿を定めています。

この理念の下、私たちの目指すべき姿に近づくために、構成員の士気を高め、開放的な組織文化・風土を醸成する取組みについては今後も継続して実施し、監査品質を持続的に向上させる基盤をさらに強固なものにしていきます。

原則 2

組織体制(経営機能) ▶ p.75参照



EY新日本は経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。さらに特定の経営執行役員については専任体制をとることにより、マネジメント機能の実効性を高めています。また、社外有識者もメンバーに加えた監査品質監督会議を設置し、重要事項について組織横断的に必要な対応を指示する体制を整えています。

この監査品質監督会議を筆頭とする本部と現場の両輪による品質管理体制により、監査現場の課題に対し、より適時に対応する機動力が以前よりも高まっているものと評価しています。

また、先端デジタル技術の活用は、監査を効果的かつ効率的に実施していくために必要不可欠であると考え、監査品質に関する重点施策の1つとして積極的に取り組んでいます。

今後は、品質管理の両輪体制を引き続き機能させつつ、監査を取り巻く環境変化を踏まえ、デジタル技術に対する投資や人材育成を加速させていくことが法人運営上の重要な課題であると認識しています。

原則 3

組織体制(経営機能の監督・評価) > p.77参照



EY新日本では独立した立場から経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。また、評議会の内部組織として、社外評議員3名で構成される公益委員会、社外評議員が委員長を務める監査委員会を設置しています。さらに、公益委員会の内部組織として、指名委員会等設置会社の仕組みを参考に指名担当会議および報酬担当会議を設置しています。今後も社外評議員と活発に議論し、意見具申された事項については法人運営の改善に生かしていきます。

原則 4

業務運営 > p.79参照



監査品質を重視する経営方針は、これまで継続してきた法人内コミュニケーションや人事評価制度の仕組みを通して、構成員の間に浸透しているものと評価しています。監査現場における被監査会社とのコミュニケーションについては、全体的に強化する必要があると認識し促進してきました。この結果、コミュニケーション機会の増加を通じて被監査会社のビジネスリスク等に関する議論はより活発に行われるようになりましたが、今後は議論の内容を一層深めていくことが課題であると認識しています。また、人材育成については、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルを育成することを重要課題と位置づけています。これらの課題に対応するため、業種の特性に応じた外部講師を招聘した研修の開催、デジタル関連の資格認定制度EY Badges、職階別研修の一部英語化などの取組みを含め、今後も一層プログラムを強化して人材の育成に取り組んでいきます。また、EY新日本では働き方に対するニーズの多様化を受けて、アクティビティベース型のオフィス設計の導入や在宅勤務の適用範囲の拡大など、働く環境の変革を進めてきました。今後も、各制度等の利用者のフィードバックを得ながら、働く環境の柔軟性を高めて人材の確保に取り組んでいきます。

原則 5

透明性の確保 > p.81参照



EY新日本の監査品質の向上に向けた取組みについては、当報告書において説明しています。今後も組織的な法人運営の実効性について定期的に評価を行い、当報告書において説明していく予定です。また、当報告書の発行は被監査会社をはじめとするステークホルダーとの対話の契機ともなっています。財務報告サプライチェーンにおけるステークホルダーとの対話は有意義であり、今後も外部から得られたフィードバックを法人運営の評価と改善に役立てていきます。

原則
1

監査法人が果たすべき役割

監査法人は、会計監査を通じて企業の財務情報の信頼性を確保し、資本市場の参加者等の保護を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与する公益的な役割を有している。これを果たすため、監査法人は、法人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、その能力を十分に発揮させ、会計監査の品質を組織として持続的に向上させるべきである。



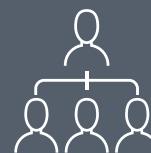
	指 針	説 明
指針 1-1	<p>監査法人は、その公益的な役割を認識し、会計監査の品質の持続的な向上に向け、法人の社員が業務管理体制の整備にその責務を果たすとともに、トップ自らおよび法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすよう、トップの姿勢を明らかにすべきである。</p>	<p>社員は本部組織や事業部、監査チームにおける各自の役割を担い、経営に関する重要な事項を審議決定する社員総会において議決権を行使することによって、業務管理体制の整備に関する責務を果たしています。</p> <p>品質管理システムに関する最終的な責任は理事長が負います。監査品質の持続的な向上のための取組みを組織全体に浸透させるために、監査品質に係る留意事項と監査品質の重要性を再確認する理事長のメッセージを定期的に配信し、またさまざまな会議体において品質管理に責任を負うトップの姿勢を示しています。</p> <p> > p.28 社員総会 > p.29 監査品質を重視した経営方針の共有 > p.39 品質管理に関する責任 </p>
1-2	<p>監査法人は、法人の構成員が共通に保持すべき価値観を示すとともに、それを実践するための考え方や行動の指針を明らかにすべきである。</p>	<p>EY新日本はPurpose(理念)として「Building a better working world～グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人～」を掲げ、Ambition(目指すべき姿)を「最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた保証業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値を与え、グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団」と明確化しました。これを実現するため、価値観や行動指針等を定め、構成員に周知しています。</p> <p> > 表紙裏 私たちのPurpose(理念) > 表紙裏 私たちのAmbition(目指すべき姿) > p.23 EYの価値観 > p.41 行動規範・行動指針 </p>
1-3	<p>監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的懐疑心や職業的専門家としての能力を十分に保持・発揮させるよう、適切な動機付けを行うべきである。</p>	<p>人材の評価においては、社員・職員ともに、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。</p> <p>人材育成については、Coachingの文化を大切にするとともに、構成員のモチベーションの向上を目的とした各種の表彰制度を運営しています。これには、EYの理念を体現する活動をグローバルで称える表彰制度「Better begins with you」、LEAD(能力開発・人材育成制度)においてカウンセリングに熱心に取り組む、人材育成に力を入れているカウンセラーを表彰する制度「THEカウンセラー」等があります。</p> <p> > p.48 積極的な行動を後押しする施策、攻めの監査品質への取組み > p.66 Coaching > p.66 表彰制度 > p.67 人材の評価 </p>

	指 針	説 明
1-4	<p>監査法人は、法人の構成員が、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、積極的に議論を行う、開放的な組織文化・風土を醸成すべきである。</p>	<p>法人レベルでは、監査品質を持続的に向上させる基盤となる組織風土をさらに醸成し定着させるため、引き続き法人を挙げて組織風土の改革に取り組んでいます。</p> <p>監査チームと本部組織の間では、本部の専門組織が助言や指導、コンサルテーション等を積極的に行い、双方向のコミュニケーションを促進しています。また、業種に特有のビジネス慣行や会計慣行などの専門的なナレッジをセクターナレッジとして集積し、監査チームの枠を越えた知見の共有を図っています。</p> <p>事業部には、職員一人一人に対しきめ細かいケアを行うため、グループ制度を導入しています。定期的を開催するグループ会議においては、重要な情報の伝達を行うほか、本部が設定する所定のテーマについて自由闊達な議論を行っています。</p> <p>このようにさまざまなレベルでコミュニケーションを活性化することによって開放的な文化の醸成に努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ p.20 セクターナレッジの展開 ▶ p.21 セクターナレッジの主な取組み ▶ p.48 PLOTモデルの適用 ▶ p.53-54 専門性を有する品質管理本部の取組み ▶ p.66 グループ制度 ▶ p.68 全社的マインドチェンジ
1-5	<p>監査法人は、法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方を明らかにすべきである。</p>	<p>EY新日本は監査業務を最重視しつつも、ニーズに合致した非監査業務を提供することにより、被監査会社の企業価値向上に貢献することができるものと考えています。高品質な監査を実施するためにも、EY Japan内に非監査業務を提供するサービスライン組織を有することは、専門家の利用を可能とする点、育成につながる人材交流を可能とする点で、重要な意義があると考えています。</p> <p>なお、EY新日本だけでなく、EY Japanの他のメンバーファームを含め、独立性や利益相反が問題とならないよう留意して行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ p.44 非監査業務の提供

原則
2

組織体制(経営機能)

監査法人は、会計監査の品質の持続的な向上に向けた法人全体の組織的な運営を実現するため、実効的に経営(マネジメント)機能を発揮すべきである。



	指針	説明
指針 2-1	<p>監査法人は、実効的な経営(マネジメント)機関を設け、組織的な運営が行われるようにすべきである。</p>	<p>経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。経営会議は、社員総会において社員の中から選出された経営執行役員である理事長、経営専務理事および常務理事で構成されます。また、経営執行役員が強力なリーダーシップを発揮し、法人の運営に専念できる環境を整えるため、理事長および品質管理本部長は、監査業務等に関与しない体制としています。その他の経営専務理事についても監査業務等への関与を限定しています。</p> <p> > p.28 経営会議 > p.29 経営執行役員の専任体制 </p>
2-2	<p>監査法人は、会計監査に対する社会の期待に応え、組織的な運営を確保するため、以下の事項を含め、重要な業務運営における経営機関の役割を明らかにすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 監査品質に対する資本市場からの信頼に大きな影響をおよぼし得るような重要な事項について、監査法人としての適正な判断が確保されるための組織体制の整備および当該体制を活用した主体的な関与 ▶ 監査上のリスクを把握し、これに適切に対応するための、経済環境等のマクロ的な観点を含む分析や、被監査会社との間での率直かつ深度ある意見交換を行う環境の整備 	<p>監査品質に関する情報を包括的に収集して組織としての適切な対応を行うため、監査品質監督会議を設置しています。監査品質監督会議は議長を理事長が務め、品質管理本部長、監査統括本部長およびリスク管理本部長の他、会計・監査・資本市場に知見のある社外有識者1名で構成されています。特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い法人として必要な対応を指示します。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。</p> <p> > p.40 監査品質監督会議 </p> <p>被監査会社を取り巻く環境に関しては、さまざまな情報の収集・調査・分析を行う専門部門を設置し、法人内に向けてイントラネットやニュース配信を通じて、最新のビジネス情報を適時に提供しています。また、業種に特有のビジネス慣行や会計慣行などの専門的なナレッジを、セクターナレッジとして集積し共有するための体制を構築し、情報収集や意見交換を定期的に行っています。蓄積されたナレッジは、法人内にセクター別内部研修として公開し、また、セクター別ニュースレターとして配信しています。さらに、それぞれのセクターの特性に応じた外部の有識者を招聘して研修を開催し、被監査会社を取り巻くビジネス環境に関する理解を深めています。被監査会社と監査チームの間では、コミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。監査計画や監査結果の説明時等に、監査チームが識別したビジネスリスク等について経営者や監査役等と十分に意見交換し、また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現します。</p> <p> > p.18-19 セクターナレッジの醸成 > p.20 セクターナレッジの展開 > p.21 セクターナレッジの主な取組み > p.46 被監査会社との十分なコミュニケーション </p>

	指 針	説 明
2-2	<p>▶ 法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるための人材育成の環境や人事管理・評価等に係る体制の整備</p> <hr/> <p>▶ 監査に関する業務の効率化および企業においてもIT化が進展することを踏まえた深度ある監査を実現するためのITの有効活用の検討・整備</p>	<p>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく、Learning(研修)、Experiences(経験)、Coaching(コーチング)の3つの要素を体系的に位置づけた人材育成プログラムを実施しています。</p> <p>社員および職員の評価においては監査品質の観点を重視しています。</p> <p>▶ p.63-66 人材育成プログラム ▶ p.67 人材の評価</p> <hr/> <p>テクノロジーとデータの活用は、効率的で深度ある監査の実施に必要不可欠だと認識しています。そのため、世界中のEY監査チームの全メンバーが同じオンライン監査ツール[EY Canvas]を使い密接に連携しながら監査を実施するとともに(Connecting)、監査に関する業務を3つのCoEに集約させ、それらの標準化・自動化を進めています(Automating)。加えて、データドリブン監査手法[EY Helix]を用いさまざまなデータを多角的に分析することで(Analyzing)、より効率的で深度ある監査の追求と新たな付加価値の提供に取り組んでいます(Driving value)。</p> <p>▶ p.5-14 デジタル時代の業務改革 ▶ p.49-50 テクノロジーの活用とデータドリブン監査</p>
2-3	<p>監査法人は、経営機関の構成員が監査実務に精通しているかを勘案するだけでなく、経営機関として、法人の組織的な運営のための機能が十分に確保されるよう、経営機関の構成員を選任すべきである。</p>	<p>理事長候補者については、指名担当会議が候補者と面談を実施し、リーダーシップおよび変革力等の資質や経験を踏まえ、指名候補を選出します。その後、公益委員会の審議を経て、評議会の決議により原則として複数名の理事長予備候補者が指名されます。指名された理事長予備候補者を対象とした全社員による投票により1名の理事長候補者が選出されます。</p> <p>副理事長候補者、経営専務理事候補者および常務理事候補者の選出は、指名担当会議議長の同意を得た上で、理事長候補者により行われます。</p> <p>▶ p.34 経営執行役員の選任方法</p>

原則
3

組織体制(経営機能の監督・評価)

監査法人は、監査法人の経営から独立した立場で経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて、経営の実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。



	指針	説明
指針 3-1	<p>監査法人は、経営機関による経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保するため、監督・評価機関を設け、その役割を明らかにすべきである。</p>	<p>独立した立場から公益性を踏まえて経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。</p> <p>評議会は、経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員と、独立性を有する第三者である社外評議員で構成されます。</p> <p>評議会の内部組織として、公益委員会および監査委員会を設置しています。公益委員会は、監査品質の維持および継続的な改善、またレピュテーションの維持および信頼性の向上を追求し、ステークホルダーに対する説明責任を果たすため、独立した客観的な立場から経営執行を監督・評価します。</p> <p>また、公益委員会の内部組織として、指名委員会等設置会社の仕組みを参考に指名担当会議および報酬担当会議を設置しています。</p> <p>監査委員会は、経営執行役員の職務執行の法令等の準拠性、会計監査人の監査の相当性を監査します。</p> <p>➤ p.32 評議会</p>
3-2	<p>監査法人は、組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、自らが認識する課題等に対応するため、監督・評価機関の構成員に、独立性を有する第三者を選任し、その知見を活用すべきである。</p>	<p>法人を組織的に運営するに当たり、必要とされる3つの視点(企業経営の視点、資本市場からの期待の視点、ガバナンスの視点)から法人運営を監督・評価するため、それぞれの知見を有する社外有識者3名を評議会の社外評議員として選任しています。</p> <p>評議会の内部組織として、公益委員会および監査委員会を設置していますが、このうち公益委員会は社外評議員のみで構成されます。</p> <p>また、公益委員会の内部組織である指名担当会議および報酬担当会議の議長ならびに監査委員長は社外評議員が務めます。</p> <p>➤ p.32 評議会</p>
3-3	<p>監査法人は、監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者について、例えば以下の業務を行うことが期待されることに留意しつつ、その役割を明らかにすべきである。</p> <p>▶ 組織的な運営の実効性に関する評価への関与</p>	<p>社外評議員は経営会議に出席し、企業経営、資本市場、コーポレートガバナンスに関する深い知見に基づき積極的に発言し、経営執行を監督・評価します。そして、重要性が高いと判断した案件については評議会に付議し、その審議結果を経営会議に具申します。</p> <p>➤ p.32 評議会</p>

	指 針	説 明
3-3	<p>▶ 経営機関の構成員の選退任、評価および報酬の決定過程への関与</p> <p>▶ 法人の人材育成、人事管理・評価および報酬に係る方針の策定への関与</p> <p>▶ 内部および外部からの通報に関する方針や手続の整備状況や、伝えられた情報の検証および活用状況の評価への関与</p> <p>▶ 被監査会社、株主その他の資本市場の参加者等との意見交換への関与</p>	<p>公益委員会の内部組織として指名担当会議および報酬担当会議を設置しています。指名担当会議は、理事長予備候補者の指名等を担います。報酬担当会議は、理事長の評価・報酬内容の決定方針案の策定および経営専務理事以上の報酬総額決定方針案の策定を担います。</p> <p>指名担当会議および報酬担当会議はそれぞれ社外評議員2名および社内評議員3名により構成され、議長は社外評議員が務めます。</p> <p>▶ p.32 評議会 ▶ p.32 指名担当会議 報酬担当会議 ▶ p.32 EY新日本のガバナンス体制 ▶ p.34 経営執行役員の選任方法</p> <p>公益委員会は幅広い経営に関する事項について議論します。これには監査品質に関する議題、人事制度、内部および外部からの通報等も含まれます。社外評議員は、公益委員会においてこれらの事項について議論し、理事長等に意見具申しています。</p> <p>また、資本市場の参加者等との意見交換の内容については、社外評議員が出席する経営会議において協議しています。</p> <p>▶ p.32 公益委員会 ▶ p.36 投資家等との対話</p>
3-4	<p>監査法人は、監督・評価機関がその機能を実効的に果たすことができるよう、監督・評価機関の構成員に対し、適時かつ適切に必要な情報が提供され、業務遂行に当たった補佐が行われる環境を整備すべきである。</p>	<p>評議会をはじめとしたガバナンス機関の実効性確保の観点から、各ガバナンス機関の職務を補佐し事務局機能を担う常設の組織として、評議会室を設置しています。評議会室は、各ガバナンス機関のメンバーに対し、情報提供を行います。特に、社外評議員に対しては、出席する各会議体において積極的に発言していただくために、経営環境や事業の状況等に関する情報を提供し、また各会議体の議案に関する事前説明を行っています。</p> <p>▶ p.35 評議会室</p>

原則
4

業務運営

監査法人は、組織的な運営を実効的に行うための業務体制を整備すべきである。また、人材の育成・確保を強化し、法人内および被監査会社等との間において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。



	指 針	説 明
指針 4-1	<p>監査法人は、経営機関が監査の現場からの必要な情報等を適時に共有するとともに経営機関等の考え方を監査の現場まで浸透させる体制を整備し、業務運営に活用すべきである。また、法人内において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。</p>	<p>パートナーズミーティングやタウンホールミーティング等の会議体や、イントラネット、メール等のツールを活用し、監査品質を重視した経営方針を法人全体で共有しています。一方で、グループ会議の開催や提案箱の設置等により、現場からトップへの意見の吸い上げも行っています。</p> <p>また、監査チームミーティング、グループ会議等の場において、積極的に意見交換や議論を行うことを奨励しています。</p> <p>➤ p.29 監査品質を重視した経営方針の共有</p>
4-2	<p>監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるために、法人における人材育成、人事管理・評価および報酬に係る方針を策定し、運用すべきである。その際には、法人の構成員が職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価されるべきである。</p>	<p>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく人材育成を行っています。具体的には、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルの育成を重要課題と位置づけ、多様な人材育成プログラムを提供しています。</p> <p>人材の評価においては、社員・職員ともに、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。</p> <p>また、働き方に対するニーズの多様化を受けて、働き方改革を推進するとともに、各種の表彰制度の運営により構成員の士気の向上を図っています。</p> <p>➤ p.13 デジタルリテラシーの向上 ➤ p.63 グローバル対応力の強化 ➤ p.63 人材育成プログラム ➤ p.66 表彰制度 ➤ p.67 人材の評価 ➤ p.70 働き方改革</p>
4-3	<p>監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。</p> <p>▶ 法人のそれぞれの部署において、職業的懐疑心を適切に発揮できるよう、幅広い知見や経験につき、バランスのとれた法人の構成員の配置が行われること</p>	<p>業務執行社員のみでなく、監査チームを統括する立場にある一定の職員についても長期関与を認めないルールを適用しています。また、長期にわたり同一の監査チームで業務を行っている監査補助者の配置転換を行うアカウント・ローテーションや、構成員が多様な経験を積むことを可能とするモビリティ制度等によって、人材の適正な配置を行っています。アカウント・ローテーションは、フレッシュアイ(新しい視点)が入ることにより、監査チームがこれまでの業務を見直す契機にもなっています。</p> <p>➤ p.42 監査業務の主要な担当者の長期関与 ➤ p.45 監査補助者の配置転換 ➤ p.65 Experiences</p>

	指 針	説 明
4-3	<p>▶ 法人の構成員に対し、例えば、非監査業務の経験や事業会社等への出向などを含め、会計監査に関連する幅広い知見や経験を獲得する機会が与えられること</p> <p>▶ 法人の構成員の会計監査に関連する幅広い知見や経験を、適正に評価し、計画的に活用すること</p>	<p>構成員の配置については、モビリティ制度等を通して多様な経験を積む機会を提供しています。税務業務やコンサルティング業務といったEY Japanの他のサービスライン組織への出向を含めた人材の交流を行うことは、深度ある監査を実施する上でも重要な意義を有するものと考え、戦略的に実施しています。</p> <p>▶ p.44 非監査業務の提供 ▶ p.65 Experiences</p> <p>人材の評価においては、モビリティ制度を活用した幅広い経験等をプラスの評価要素としています。また、人材が有する多様な経験を踏まえて、監査チームのメンバーを選任しています。</p> <p>▶ p.44-45 監査チームの編成 ▶ p.67 人材の評価</p>
4-4	<p>監査法人は、被監査会社のCEO・CFO等の経営陣幹部および監査役等との間で監査上のリスク等について率直かつ深度ある意見交換を尽くすとともに、監査の現場における被監査会社との間での十分な意見交換や議論に留意すべきである。</p>	<p>被監査会社のビジネスをより深く理解するため、監査チームと経営者等との意見交換を重視し、被監査会社とのコミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めてコミュニケーションを推進しています。監査計画や監査結果の説明時等に監査チームが識別したビジネスリスク等について経営者や監査役等と十分に意見交換し、また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現します。</p> <p>▶ p.46 被監査会社との十分なコミュニケーション</p>
4-5	<p>監査法人は、内部および外部からの通報に関する方針や手続を整備するとともにこれを公表し、伝えられた情報を適切に活用すべきである。その際、通報者が、不利益を被る危険を懸念することがないよう留意すべきである。</p>	<p>不正・粉飾および法令違反等に関する情報を法人の内外から広く収集して適時・適切に問題点を把握し、改善・是正することにより監査業務等の品質の向上を図るため、イントラネットおよびEY新日本のウェブサイトには監査ホットラインを開設しています。</p> <p>また、法令違反、不正行為等の防止および早期発見、法人の自浄機能の向上ならびに社会的信頼の確保のため、内部通報制度を設けています。通報窓口は、法務部に加えて外部弁護士に依頼するなど、通報者保護を最優先するとともに、制度の実効性を確保しています。</p> <p>▶ p.41 内部通報制度 ▶ p.57 監査ホットライン</p>

原則
5

透明性の確保

監査法人は、本原則の適用状況などについて、資本市場の参加者等が適切に評価できるよう、十分な透明性を確保すべきである。また、組織的な運営の改善に向け、法人の取組みに対する内外の評価を活用すべきである。



指 針		説 明
指針 5-1	監査法人は、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等が評価できるよう、本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて、一般に閲覧可能な文書、例えば「透明性報告書」といった形で、わかりやすく説明すべきである。	本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて説明する「監査品質に関する報告書」を毎年発行しています。当報告書はEY新日本のウェブサイトに公開しています。
5-2	監査法人は、併せて以下の項目について説明すべきである。	
	▶ 会計監査の品質の持続的な向上に向けた、自らおよび法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすためのトップの姿勢	▶ p.39 品質管理に関する責任
	▶ 法人の構成員が共通に保持すべき価値観およびそれを実践するための考え方や行動の指針	▶ 表紙裏 私たちのPurpose (理念) ▶ 表紙裏 私たちのAmbition (目指すべき姿) ▶ p.23 EYの価値観 ▶ p.41 行動規範・行動指針
	▶ 法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方	▶ p.44 非監査業務の提供
	▶ 経営機関の構成や役割	▶ p.28 経営会議
	▶ 監督・評価機関の構成や役割。監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の選任理由、役割および貢献	▶ p.32-35 ガバナンス体制
	▶ 監督・評価機関を含め、監査法人が行った、監査品質の向上に向けた取組みの実効性の評価	▶ p.34 経営執行に係る年次評価 ▶ p.71-72 適用の状況に関する自己評価
5-3	監査法人は、会計監査の品質の向上に向けた取組みなどについて、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等との積極的な意見交換に努めるべきである。その際、監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。	被監査会社との間では、監査チームが監査計画や監査結果を説明する際に、会計監査の品質の向上に向けた取組みを含め、被監査会社とコミュニケーションを行っています。また、被監査会社の監査役等やCFO等を招いて、法人の品質管理体制や品質管理上の重点項目に関する説明会を開催しています。監査の終了後には、監査の取組みに関するサーベイやASQを通じて監査の現場の状況を把握しています。こうして得られたフィードバックは、法人運営や個別業務の改善につながっています。 資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。意見交換の内容は、社外評議員とも共有し協議しています。 ▶ p.36 ステークホルダーとの対話

	指 針	説 明
5-4	<p>監査法人は、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を定期的に評価すべきである。</p>	<p>本原則の適用の状況については、毎年発行する「監査品質に関する報告書」において説明しています。当報告書の発行に合わせて、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を評価しています。評価の結果は当報告書の「経営執行に係る年次評価」および「適用の状況に関する自己評価」に記載しています。</p> <p> ➤ p.34 経営執行に係る年次評価 ➤ p.71-72 適用の状況に関する自己評価 </p>
5-5	<p>監査法人は、資本市場の参加者等との意見交換から得た有益な情報や、本原則の適用の状況などの評価の結果を、組織的な運営の改善に向け活用すべきである。</p>	<p>資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。また、本原則の適用の状況については「監査品質に関する報告書」の発行に合わせて評価しています。これらを通じて法人運営における改善領域を把握し、法人運営をより良いものにするために役立てています。</p> <p> ➤ p.34 経営執行に係る年次評価 ➤ p.71-72 適用の状況に関する自己評価 </p>

法人概要 (2020年6月30日現在)

名称(英文名称)	EY新日本有限責任監査法人 ERNST & YOUNG SHINNIHON LLC
設立	2000年4月1日
資本金	1,040百万円
主たる事務所所在地	〒100-0006 東京都千代田区有楽町一丁目1番2号 東京ミッドタウン日比谷 日比谷三井タワー Tel: 03 (3503) 1100 (代表)

	社員	職員	合計	
人員構成	公認会計士	527名	2,445名	2,972名
	公認会計士試験合格者等	—	1,160名	1,160名
	その他	10名	1,412名	1,422名
	合計	537名	5,017名	5,554名

*非常勤は除いています

被監査会社数	金商法・会社法監査	940社
	金商法監査	56社
	会社法監査	1,292社
	学校法人監査	87社
	労働組合監査	8社
	その他法定監査	619社
	その他任意監査	707社
	合計	3,709社

事務所所在地	1. 国内 17カ所 ◎東京、札幌、仙台、山形、福島、新潟、富山、金沢、松本、静岡、浜松、名古屋、大阪、広島、高松、福岡、那覇(◎主たる事務所)
	2. 海外駐在 44カ所 ロンドン、エディンバラ、アムステルダム、ロッテルダム、コペンハーゲン、デュッセルドルフ、フランクフルト、ミュンヘン、ワルシャワ、バルセロナ、イスタンブール、バンガロール、ニューヨーク、アトランタ、シアトル、シカゴ、ナッシュビル、ヒューストン、サンフランシスコ、サンノゼ、ロサンゼルス、カルガリー、メキシコシティ、レオン、サンパウロ、上海、北京、大連、広州、深圳、香港、台北、ソウル、ヤンゴン、バンコク、マニラ、ホーチミン、ハノイ、プノンペン、クアラルンプール、シンガポール、ジャカルタ、シドニー、パース

国際業務	アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドの日本におけるメンバーファーム
------	--

財務の状況

2020年度の当法人の財務状況は以下の通りです。

監査証明業務に係る収入は86,001百万円(前期比1,425百万円増加)、非監査証明業務に係る収入は16,004百万円(前期比1,283百万円増加)となりました。この結果、監査証明業務と非監査証明業務を合わせた2020年度の業務収入総額は、102,005百万円(前期比2,709百万円増加)となりました。

(単位: 百万円)

2020年度(第21期) 貸借対照表(要約)			
2020年6月30日現在			
科目	金額	科目	金額
▶ 現金および預金	27,835	▶ 流動負債	22,262
▶ 業務未収入金	8,429	▶ 固定負債	18,947
▶ 未収入金	1,741		
▶ その他	3,168		
流動資産	41,174	負債合計	41,210
▶ 有形固定資産	1,161	▶ 資本金	1,040
▶ 投資その他の資産	15,556	▶ 出資金申込証拠金	86
		▶ 資本剰余金	592
		▶ 利益剰余金	14,964
固定資産	16,717	純資産合計	16,682
資産合計	57,892	負債および純資産合計	57,892

2020年度(第21期) 損益計算書(要約: 2期比較)		
当期: 2019年7月1日~2020年6月30日 前期: 2018年7月1日~2019年6月30日		
科目	前期	当期
業務収入	99,296	102,005
業務費用	98,921	101,586
営業利益	375	419
▶ 営業外収益	563	559
▶ 営業外費用	6	74
経常利益	932	904
▶ 特別利益	1,100	—
税引前当期純利益	2,032	904
法人税住民税および事業税	86	918
法人税等調整額	1,656	△272
当期純利益	289	258

上場会社等被監査会社

2020年6月30日現在における当法人の上場会社等の被監査会社は以下の通りです。
なお、被監査会社の名称については2020年10月1日現在のものを掲載しています。

上場企業

水産・農林業

日本水産株式会社
カネコ種苗株式会社
ホクト株式会社
株式会社ホーブ
株式会社ホクリヨウ

鉱業

日鉄鉱業株式会社
国際石油開発帝石株式会社
石油資源開発株式会社

建設業

株式会社キャンディル
株式会社KHC
東急建設株式会社
日本電技株式会社
ミサワホーム中国株式会社
麻生フオームクリート株式会社
株式会社北弘電社
株式会社オーテック
日本乾溜工業株式会社
富士古河E&C株式会社
三井住建道路株式会社
常磐開発株式会社
第一建設工業株式会社
株式会社大林組
清水建設株式会社
株式会社長谷工コーポレーション
松井建設株式会社
三井住友建設株式会社
前田建設工業株式会社
佐田建設株式会社
田辺工業株式会社
北海電気工事株式会社
株式会社浅沼組
株式会社植木組
名工建設株式会社
株式会社NIPPO
日本道路株式会社
東亜建設工業株式会社
東洋建設株式会社
五洋建設株式会社
世紀東急工業株式会社
株式会社福田組
住友林業株式会社
株式会社巴コーポレーション
大和ハウス工業株式会社
ライト工業株式会社
積水ハウス株式会社
北陸電気工事株式会社

株式会社ユアテック
株式会社東京エネシス
株式会社九電工
三機工業株式会社
明星工業株式会社
神田通信機株式会社
東洋エンジニアリング株式会社
レイズネクスト株式会社

食料品

日本製粉株式会社
昭和産業株式会社
日和産業株式会社
江崎グリコ株式会社
株式会社不二家
第一屋製パン株式会社
株式会社コモ
森永乳業株式会社
六甲バター株式会社
明治ホールディングス株式会社
プリマハム株式会社
サッポロホールディングス株式会社
オエノンホールディングス株式会社
養命酒製造株式会社
コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社
株式会社ユニカフェ
株式会社J・オイルミルズ
キッコーマン株式会社
キューピー株式会社
和弘食品株式会社
佐藤食品工業株式会社
株式会社やまみ
アラハタ株式会社
株式会社ニチレイ
株式会社永谷園ホールディングス
オーケー食品工業株式会社
わらべや日洋ホールディングス株式会社
株式会社マルタイ
ミヨシ油脂株式会社

繊維製品

富士紡ホールディングス株式会社
倉敷紡績株式会社
株式会社グアイドローミテッド
帝国繊維株式会社
東レ株式会社
サカイオーベックス株式会社
イチカワ株式会社
アツギ株式会社
東海染工株式会社
株式会社ホギメディカル
株式会社オンワードホールディングス
株式会社ゴールドウイン

パルプ・紙

日本製紙株式会社
三菱製紙株式会社
株式会社トーモク
ザ・バック株式会社
朝日印刷株式会社
昭和パックス株式会社
国際チャート株式会社

化学

ラサ工業株式会社
株式会社クレハ
多木化学株式会社
石原産業株式会社
日本曹達株式会社
東亜合成株式会社
株式会社大阪ソーダ
関東電化工業株式会社
デンカ株式会社
信越化学工業株式会社
第一稀元素化学工業株式会社
大陽日酸株式会社
日本化学工業株式会社
ステラケミファ株式会社
株式会社日本触媒
本州化学工業株式会社
三井化学株式会社
株式会社三菱ケミカルホールディングス
積水化学工業株式会社
日本ゼオン株式会社
宇部興産株式会社
ニチバン株式会社
リケンテクノス株式会社
積水化成製品工業株式会社
ウルトラファブックス・ホールディングス株式会社
日本化薬株式会社
カーリットホールディングス株式会社
グイトーケミックス株式会社
扶桑化学工業株式会社
株式会社トリケミカル研究所
株式会社ADEKA
日油株式会社
新日本理化株式会社
東邦化学工業株式会社
三洋化成工業株式会社
中国塗料株式会社
日本特殊塗料株式会社
藤倉化成株式会社
株式会社T&K TOKA
ライオン株式会社
株式会社ファンケル
株式会社コーセー
株式会社ポーラ・オルビスホールディングス
株式会社アジupanコスメジャパン

エステー株式会社
小林製薬株式会社
荒川化学工業株式会社
東洋合成工業株式会社
日本高純度化学株式会社
株式会社JCU
東洋ドライループ株式会社
新田ゼラチン株式会社
アース製薬株式会社
株式会社有沢製作所
永大化工株式会社
藤森工業株式会社
前澤化成工業株式会社
株式会社バルカー
株式会社ショーエイコーポレーション
株式会社パーカーコーポレーション

医薬品

株式会社ジーエヌアイグループ
アステラス製薬株式会社
塩野義製薬株式会社
ロート製薬株式会社
持田製薬株式会社
キッセイ薬品工業株式会社
栄研化学株式会社
日水製薬株式会社
東和薬品株式会社
株式会社カイノス
ソーせいグループ株式会社
キョーリン製薬ホールディングス株式会社
株式会社免疫生物研究所
ラクオリア創薬株式会社
シンバイオ製薬株式会社
オンコリスバイオファーマ株式会社
ブライトパス・バイオ株式会社
株式会社ステムリム
セルソース株式会社

石油・石炭製品

日本コークス工業株式会社
日本精糖株式会社
ユシロ化学工業株式会社
ENEOSホールディングス株式会社

ゴム製品

横浜ゴム株式会社
日東化工株式会社
藤倉コンポジット株式会社
オカモト株式会社
株式会社フコク
ニッタ株式会社
ミツ星ベルト株式会社

ガラス・土石製品

日本板硝子株式会社
住友大阪セメント株式会社
株式会社ノザワ
株式会社ヤマウ
アジアパイルホールディングス株式会社
TOTO株式会社

株式会社エーアンドエーマテリアル

鉄鋼

ジェイ エフ イー ホールディングス株式会社
株式会社淀川製鋼所
高砂鐵工株式会社
モリ工業株式会社
日立金属株式会社
新報国製鉄株式会社
新日本電工株式会社
虹技株式会社
日本鑄造株式会社
日本鑄鉄管株式会社
リバーホールディングス株式会社

非鉄金属

日本軽金属ホールディングス株式会社
東邦亜鉛株式会社
古河機械金属株式会社
株式会社アサカ理研
東邦チタニウム株式会社
日本精鋳株式会社
日本伸銅株式会社
株式会社CKサンエツ
昭和電線ホールディングス株式会社
タツタ電線株式会社
アサヒホールディングス株式会社

金属製品

株式会社稲葉製作所
株式会社ダイケン
JFEコンテイナー株式会社
株式会社駒井ハルテック
株式会社中西製作所
ダイニチ工業株式会社
東京製綱株式会社
株式会社オーネックス
株式会社パイオラックス
株式会社エイチワン
日本発条株式会社

機械

株式会社日本製鋼所
株式会社ツガミ
芝浦機械株式会社
アイダエンジニアリング株式会社
DMG森精機株式会社
西部電機株式会社
日東工器株式会社
株式会社和井田製作所
ミクロン精密株式会社
株式会社エスティック
株式会社太陽工機
富士ダイス株式会社
OKK株式会社
木村工機株式会社
株式会社ゲームカード・ジョイコホールディングス
株式会社エヌ・ピー・シー
株式会社藤商事
株式会社瑞光

株式会社前田製作所
株式会社カワタ
日精樹脂工業株式会社
鉦研工業株式会社
日立建機株式会社
巴工業株式会社
井関農機株式会社
フロイント産業株式会社
三菱化工機株式会社
三精テクノロジーズ株式会社
株式会社荏原製作所
株式会社石井鐵工所
北越工業株式会社
株式会社電業社機械製作所
株式会社椿本チエイン
トリニティ工業株式会社
株式会社昭和真空
兼松エンジニアリング株式会社
水道機工株式会社
株式会社SANKYO
日本金銭機械株式会社
株式会社高見沢サイバネティックス
アマノ株式会社
蛇の目マシン工業株式会社
新晃工業株式会社
日本ピストンリング株式会社
TPR株式会社
日本精工株式会社
NTN株式会社
株式会社不二越
株式会社キッツ
株式会社IHI
株式会社セコニック

電気機器

株式会社日立製作所
富士電機株式会社
東洋電機製造株式会社
株式会社安川電機
山洋電気株式会社
マブチモーター株式会社
ユー・エム・シー・エレクトロニクス株式会社
株式会社大日光・エンジニアリング
株式会社戸上電機製作所
東洋電機株式会社
大洋工業株式会社
リバーエレテック株式会社
サクサホールディングス株式会社
ヴィスコ・テクノロジーズ株式会社
富士通株式会社
サンケン電気株式会社
明星電気株式会社
株式会社エイアンドティー
セイコーエプソン株式会社
株式会社アクセル
ホーチキ株式会社
エレコム株式会社
株式会社タムラ製作所
アルプスアルパイン株式会社
株式会社鈴木

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

上場会社等被監査会社

SMK株式会社
日本航空電子工業株式会社
マクセルホールディングス株式会社
アイコム株式会社
大井電気株式会社
リオン株式会社
新電元工業株式会社
東亜ディーケーケー株式会社
株式会社テクノ・セブン
株式会社共和電業
株式会社アドバンテスト
株式会社小野測器
株式会社ニレコ
株式会社エヌエフ回路設計ブロック
OBARA GROUP株式会社
株式会社フェローテックホールディングス
ASTI株式会社
原田工業株式会社
菊水電子工業株式会社
岩崎電気株式会社
ウシオ電機株式会社
株式会社エノモト
日本アンテナ株式会社
富士通フロンテック株式会社
日本アビオニクス株式会社
ファナック株式会社
FDK株式会社
株式会社芝浦電子
浜松ホトニクス株式会社
新光電気工業株式会社
日本ケミコン株式会社
市光工業株式会社
MUTOHホールディングス株式会社

輸送用機器

ダイハツディーゼル株式会社
株式会社ニッキ
日鍛バルブ株式会社
日産自動車株式会社
いすゞ自動車株式会社
三菱自動車工業株式会社
株式会社ファルテック
武蔵精密工業株式会社
日産車体株式会社
トピー工業株式会社
東京ラヂエーター製造株式会社
株式会社ティラド
株式会社ケーヒン
ヤマハ発動機株式会社
株式会社ショーワ
日本精機株式会社
株式会社村上開明堂
株式会社ヨロズ
株式会社小田原機器
株式会社IJTT

精密機器

株式会社ナカニシ
株式会社東京精密
株式会社トプコン

オリンパス株式会社
岡本硝子株式会社
メディキット株式会社
株式会社メニコン
株式会社松風

その他製品

株式会社幸和製作所
株式会社壽屋
中本パックス株式会社
株式会社プラッツ
粧美堂株式会社
株式会社アートネイチャー
福島印刷株式会社
株式会社マツモト
株式会社アシックス
ヤマハ株式会社
フジコピアン株式会社
リンテック株式会社
ナカバヤシ株式会社
グロープライド株式会社
美津濃株式会社

電気・ガス業

東京電力ホールディングス株式会社
北陸電力株式会社
東北電力株式会社
北海道電力株式会社
電源開発株式会社
北陸瓦斯株式会社
メタウォーター株式会社

陸運業

SBSホールディングス株式会社
東急株式会社
京浜急行電鉄株式会社
小田急電鉄株式会社
西日本旅客鉄道株式会社
株式会社西武ホールディングス
西日本鉄道株式会社
東部ネットワーク株式会社
株式会社サカイ引越センター
京阪ホールディングス株式会社
京福電気鉄道株式会社
山陽電気鉄道株式会社
株式会社アルプス物流
日本ロジテム株式会社
日本通運株式会社
丸全昭和運輸株式会社
トナミホールディングス株式会社
神奈川中央交通株式会社
大和自動車交通株式会社
神姫バス株式会社
北海道中央バス株式会社
株式会社日立物流
株式会社丸和運輸機関
株式会社C&Fロジホールディングス

海運業

川崎汽船株式会社

NSユナイテッド海運株式会社
玉井商船株式会社
栗林商船株式会社
佐渡汽船株式会社
川崎近海汽船株式会社
乾汽船株式会社

倉庫・運輸関連業

澁澤倉庫株式会社
株式会社杉村倉庫
ケイヒン株式会社
安田倉庫株式会社
ファイブホールディングス株式会社
東洋埠頭株式会社
櫻島埠頭株式会社
株式会社リンコーコーポレーション
大東港運株式会社
株式会社キューソー流通システム
内外トランスライン株式会社

情報・通信業

株式会社YE DIGITAL
株式会社コア
株式会社出前館
株式会社ソリトンシステムズ
株式会社ソフトクリエイティブホールディングス
TIS株式会社
JNSホールディングス株式会社
グリー株式会社
株式会社ソケッツ
株式会社駅探
AGS株式会社
株式会社デジタルメディアプロフェッショナル
KLab株式会社
ポールトゥウィン・ピットクルーホールディングス株式会社
株式会社エニグモ
株式会社クロス・マーケティンググループ
株式会社SHIFT
株式会社CRI・ミドルウェア
ジョルダン株式会社
株式会社情報企画
サイオス株式会社
日本アジアグループ株式会社
株式会社ケイブ
株式会社プロシッパ
株式会社システムリサーチ
さくらインターネット株式会社
キーウェアソリューションズ株式会社
株式会社ユニリタ
株式会社大和コンピューター
株式会社システムインテグレータ
株式会社朝日ネット
株式会社ODKソリューションズ
日本テクノ・ラボ株式会社
株式会社クラウドワークス
株式会社gumi
株式会社コラボス
株式会社ショーケース
JIG-SAW株式会社
株式会社マイネット

株式会社Ubicomホールディングス
株式会社チェンジ
株式会社エイトレッド
株式会社イノベーション
フュージョン株式会社
株式会社うるる
株式会社ユーザーローカル
テモナ株式会社
エコモット株式会社
シェアリングテクノロジー株式会社
UUUM株式会社
フィーチャ株式会社
株式会社ソルクシーズ
株式会社フェイス
株式会社野村総合研究所
株式会社東邦システムサイエンス
ラクスル株式会社
株式会社メルカリ
プロパティデータバンク株式会社
株式会社エクスモーション
株式会社アクリート
株式会社システムサポート
株式会社チームスピリット
株式会社ブロードバンドセキュリティ
イーソル株式会社
VALUENEX株式会社
アルテリア・ネットワークス株式会社
株式会社Amazia
Kudan株式会社
株式会社スマレジ
株式会社ヒト・コミュニケーションズ・ホールディングス
株式会社ミンカブ・ジ・インフォノイド
株式会社Welby
リビン・テクノロジーズ株式会社
株式会社ギフティ
AI CROSS株式会社
株式会社メドレー
ベース株式会社
株式会社ウィルズ
株式会社スペースマーケット
株式会社コマースOne ホールディングス
アンドール株式会社
株式会社フジ・メディア・ホールディングス
株式会社オービック
株式会社菱友システムズ
日本オラクル株式会社
株式会社アルファシステムズ
フューチャー株式会社
株式会社アイティフォー
株式会社大塚商会
図研エルミック株式会社
日本コンピュータ・ダイナミクス株式会社
東映アニメーション株式会社
株式会社デジタルガレージ
ビジネスエンジニアリング株式会社
日本エンタープライズ株式会社
JFEシステムズ株式会社
株式会社WOWOW
株式会社IMAGICA GROUP
株式会社アイレックス

株式会社ワイヤレスゲート
株式会社エムティーアイ
株式会社KADOKAWA
株式会社学研ホールディングス
株式会社文溪堂
株式会社中央経済社ホールディングス
SEホールディングス・アンド・インキュベーションズ株式会社
株式会社インプレスホールディングス
東映株式会社
株式会社DTS
株式会社スクウェア・エニックス・ホールディングス
株式会社アイネス
株式会社TKC
旭情報サービス株式会社

卸売業

高千穂交易株式会社
株式会社久世
アルコニックス株式会社
株式会社ハイパー
株式会社ほくやく・竹山ホールディングス
ディービーエックス株式会社
ダイワボウホールディングス株式会社
マクニカ・富士エレ ホールディングス株式会社
株式会社ラクト・ジャパン
アゼアス株式会社
OCHIホールディングス株式会社
三洋貿易株式会社
クリヤマホールディングス株式会社
内外テック株式会社
株式会社コメダホールディングス
株式会社ピーバンドットコム
アセンテック株式会社
小野建株式会社
中山福株式会社
横浜魚類株式会社
ナガイレーベン株式会社
松田産業株式会社
株式会社第一興商
株式会社ヤギ
株式会社キムラ
セフテック株式会社
SPK株式会社
アズワン株式会社
尾家産業株式会社
株式会社シモジマ
小津産業株式会社
西川計測株式会社
リックス株式会社
丸文株式会社
株式会社大水
ジーエフシー株式会社
日本ライフライン株式会社
株式会社オーハシテクニカ
ダイコー通産株式会社
丸紅株式会社
長瀬産業株式会社
東都水産株式会社
築地魚市場株式会社
スターゼン株式会社

菱電商事株式会社
株式会社クワザワ
東邦ホールディングス株式会社
シナネンホールディングス株式会社
株式会社サンリオ
株式会社理経
太平洋興発株式会社
西本Wismettacホールディングス株式会社
ポエック株式会社
株式会社オプティマグループ
国際紙パルプ商事株式会社
株式会社ヤマタネ
北恵株式会社
株式会社日伝
東テック株式会社
タキヒョー株式会社
ジェコス株式会社
株式会社グローセル

小売業

株式会社ベクター
株式会社ハードオフコーポレーション
株式会社魚喜
日本マクドナルドホールディングス株式会社
株式会社エディオン
株式会社サーラコーポレーション
北雄ラッキー株式会社
株式会社三光マーケティングフーズ
株式会社ひらまつ
株式会社ナフコ
株式会社ハニーズホールディングス
株式会社ワイズテーブルコーポレーション
株式会社ジーンズホールディングス
株式会社ペッパーフードサービス
株式会社MonotaRO
株式会社銚子丸
株式会社きちりホールディングス
J,フロント リテイリング株式会社
株式会社オーシャンシステム
株式会社ココカラファイン
株式会社三越伊勢丹ホールディングス
Hamee株式会社
株式会社エコノス
株式会社ハピネス・アンド・ディ
株式会社ありがとうサービス
株式会社サンワカンパニー
株式会社ジョイフル本田
株式会社ZOA
ピクスタ株式会社
株式会社ウイルプラスホールディングス
サツドラホールディングス株式会社
アレンザホールディングス株式会社
株式会社串カツ田中ホールディングス
株式会社スタジオアタオ
株式会社三城ホールディングス
アルビス株式会社
株式会社コナカ
株式会社ハウス オブ ローゼ
株式会社幸楽苑ホールディングス
株式会社ニチリョク

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

上場会社等被監査会社

株式会社ハイデイ日高
京都きもの友禅株式会社
株式会社グローバルダイニング
株式会社AmidAホールディングス
株式会社NATTY SWANKY
株式会社スクロール
株式会社千趣会
株式会社リテールパートナーズ
上新電機株式会社
株式会社リンガーハット
株式会社ミスターマックス・ホールディングス
株式会社エンチョー
株式会社さいか屋
株式会社山陽百貨店
株式会社井筒屋
株式会社Olympicグループ
株式会社一家ダイニングプロジェクト
株式会社ギフト
株式会社アインホールディングス
株式会社銀座ルノアール
株式会社ケーユーホールディングス
株式会社カンセキ
株式会社ワットマン
株式会社アークス
株式会社パローホールディングス
株式会社大庄
株式会社サンドラッグ
株式会社ヤマザワ

銀行業

株式会社じもとホールディングス
株式会社東京きらぼしフィナンシャルグループ
株式会社富山第一銀行
株式会社西日本フィナンシャルホールディングス
株式会社千葉銀行
株式会社群馬銀行
株式会社武蔵野銀行
株式会社千葉興業銀行
株式会社青森銀行
株式会社山形銀行
株式会社東邦銀行
株式会社みちのく銀行
株式会社ふくおかフィナンシャルグループ
スルガ銀行株式会社
株式会社北國銀行
株式会社富山銀行
株式会社山陰合同銀行
株式会社百十四銀行
株式会社四国銀行
株式会社佐賀銀行
株式会社琉球銀行
株式会社みずほフィナンシャルグループ
株式会社長野銀行
株式会社福岡中央銀行
株式会社愛媛銀行
株式会社トマト銀行
株式会社京葉銀行
株式会社南日本銀行
株式会社豊和銀行
株式会社宮崎太陽銀行

株式会社大東銀行
トモニホールディングス株式会社
フィデアホールディングス株式会社
株式会社池田泉州ホールディングス

証券、商品先物取引業

株式会社FPG
日本アジア投資株式会社
ジャフコグループ株式会社
野村ホールディングス株式会社
いちよし証券株式会社
株式会社だいこう証券ビジネス
丸八証券株式会社
インヴァスト証券株式会社
スパークス・グループ株式会社

保険業

アイベット損害保険株式会社
SOMPOホールディングス株式会社
アニコムホールディングス株式会社
株式会社T&Dホールディングス

その他金融業

株式会社イントラスト
芙蓉総合リース株式会社
株式会社オリエントコーポレーション
日立キャピタル株式会社
株式会社アサクス
フィンテックグローバル株式会社

不動産業

株式会社ADワークスグループ
ヒューリック株式会社
野村不動産ホールディングス株式会社
セントラル総合開発株式会社
サムティ株式会社
株式会社ディア・ライフ
株式会社プレサンスコーポレーション
株式会社エスポア
東急不動産ホールディングス株式会社
飯田グループホールディングス株式会社
株式会社イーグランド
株式会社ムゲンエステート
株式会社シーアールイー
株式会社パルマ
プロパティエージェント株式会社
アグレ都市デザイン株式会社
株式会社デュアルタップ
株式会社グッドコムアセット
株式会社グローバル・リンク・マネジメント
株式会社フェイスネットワーク
株式会社アズ企画設計
株式会社GA technologies
パーク二四株式会社
三菱地所株式会社
東京建物株式会社
株式会社RISE
株式会社コスモスイニシア
明和地所株式会社
ファースト住建株式会社

穴吹興産株式会社
株式会社エフ・ジー・ネクスト
株式会社インテリックス
グランディハウス株式会社
日本空港ビルデング株式会社

サービス業

株式会社ヒップ
株式会社ビーネックスグループ
CDS株式会社
株式会社博展
株式会社エス・エム・エス
株式会社トライステージ
株式会社サニーサイドアップグループ
アイ・ケイ・ケイ株式会社
株式会社きよくとう
シミックホールディングス株式会社
株式会社メディネット
株式会社サイネックス
株式会社総医研ホールディングス
株式会社アマナ
株式会社キャリアデザインセンター
ヒューマンホールディングス株式会社
ウェルネット株式会社
株式会社ディー・エヌ・エー
共同ピーアール株式会社
株式会社タカミヤ
株式会社オールアバウト
システム・ロケーション株式会社
株式会社翻訳センター
株式会社プレスステージ・インターナショナル
株式会社アミューズ
株式会社ドリームインキュベータ
株式会社クイック
株式会社クリエアナブキ
株式会社ネクシィーズグループ
株式会社環境管理センター
株式会社ダスキン
株式会社明光ネットワークジャパン
株式会社ニッパンレンタール
川崎地質株式会社
株式会社早稲田アカデミー
株式会社城南進学研究社
楽天株式会社
日本ハウズイング株式会社
山田コンサルティンググループ株式会社
セントラルスポーツ株式会社
エン・ジャパン株式会社
弁護士ドットコム株式会社
テクノプロ・ホールディングス株式会社
サイジニア株式会社
MRT株式会社
株式会社日本動物高度医療センター
株式会社Gunosy
株式会社イトクロ
株式会社アサンテ
M&Aキャピタルパートナーズ株式会社
株式会社エンバイオ・ホールディングス
株式会社リフルートホールディングス
株式会社ネットマーケティング

株式会社ブランジスタ
 株式会社鎌倉新書
 株式会社一蔵
 株式会社LITALICO
 株式会社キャリア
 株式会社セラク
 株式会社インソース
 株式会社Orchestra Holdings
 株式会社キャリアインデックス
 株式会社MS-Japan
 グレイトテクノロジー株式会社
 株式会社日宣
 ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社
 株式会社旅工房
 Fringe81株式会社
 株式会社ツナググループ・ホールディングス
 株式会社みらいワークス
 株式会社要興業
 日総工業株式会社
 株式会社共和コーポレーション
 キュービーネットホールディングス株式会社
 ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス株式会社
 ログリー株式会社
 株式会社プロレド・パートナーズ
 and factory株式会社
 ブリッジインターナショナル株式会社
 株式会社識学
 株式会社フロンティアインターナショナル
 ユーピーアール株式会社
 株式会社ジェイック
 株式会社トゥエンティフォーセブン
 株式会社ALiNKインターネット
 株式会社スポーツフィールド
 コーユーレンティア株式会社
 AHCグループ株式会社
 株式会社リビングプラットフォーム
 アディッシュ株式会社
 株式会社共立メンテナンス
 株式会社イチネンホールディングス
 株式会社社長大
 株式会社東急レクリエーション
 三協フロンテア株式会社
 サコス株式会社
 株式会社タナベ経営
 株式会社協和コンサルタンツ
 グリーンランドリゾート株式会社
 株式会社ナガワ
 株式会社よみうりランド
 常磐興産株式会社
 株式会社カナモト
 西尾レントオール株式会社
 株式会社白洋舎
 株式会社ナガセ
 応用地質株式会社
 株式会社ビケンテクノ

投資法人

サンケイリアルエステート投資法人
 SOSiLA物流リート投資法人
 森ヒルズリート投資法人

産業ファンド投資法人
 ケネディクス・レジデンシャル・ネクスト投資法人
 アクティブア・プロパティーズ投資法人
 コンフォリア・レジデンシャル投資法人
 Oneリート投資法人
 ヒューリックリート投資法人
 積水ハウス・リート投資法人
 ケネディクス商業リート投資法人
 サムティ・レジデンシャル投資法人
 野村不動産マスターファンド投資法人
 スターアジア不動産投資法人
 投資法人みらい
 三菱地所物流リート投資法人
 ザイマックス・リート投資法人
 ジャパンリアルエステイト投資法人
 日本プライムリアルティ投資法人
 グローバル・ワン不動産投資法人
 ユナイテッド・アーバン投資法人
 森トラスト総合リート投資法人
 インヴィンシブル投資法人
 フロンティア不動産投資法人
 日本ロジスティクスファンド投資法人
 ケネディクス・オフィス投資法人
 大和ハウスリート投資法人
 ジャパンエクセレント投資法人
 日本再生可能エネルギーインフラ投資法人

政府系金融機関・系統中央金融機関等

株式会社国際協力銀行
 株式会社日本政策金融公庫
 信金中央金庫
 全国共済農業協同組合連合会
 全国信用協同組合連合会
 全国労働者共済生活協同組合連合会
 地方公共団体金融機構
 農林中央金庫
 労働金庫連合会

特殊法人

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園
 首都高速道路株式会社
 中日本高速道路株式会社
 成田国際空港株式会社
 西日本高速道路株式会社
 日本私立学校振興・共済事業団
 日本放送協会
 阪神高速道路株式会社
 東日本高速道路株式会社
 放送大学学園
 北海道旅客鉄道株式会社

独立行政法人等

独立行政法人医薬品医療機器総合機構
 独立行政法人国際協力機構

国立研究開発法人国立がん研究センター
 国立研究開発法人国立国際医療研究センター
 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
 国立研究開発法人国立循環器病研究センター
 国立研究開発法人国立成育医療研究センター
 国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター
 独立行政法人国立美術館
 独立行政法人国立病院機構
 独立行政法人国立文化財機構
 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構
 独立行政法人大学入試センター
 独立行政法人地域医療機能推進機構
 独立行政法人都市再生機構
 国立研究開発法人日本医療研究開発機構
 独立行政法人日本スポーツ振興センター
 独立行政法人福祉医療機構

国立大学法人等

国立大学法人旭川医科大学
 国立大学法人小樽商科大学
 国立大学法人お茶の水女子大学
 国立大学法人金沢大学
 国立大学法人北見工業大学
 国立大学法人群馬大学
 国立大学法人佐賀大学
 国立大学法人東京学芸大学
 国立大学法人東京大学
 国立大学法人北海道教育大学
 国立大学法人室蘭工業大学
 国立大学法人山形大学

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

EYについて

EYは、アシュアランス、税務、ストラテジー、トランザクションおよびコンサルティングにおける世界的なリーダーです。私たちの深い洞察と高品質なサービスは、世界中の資本市場や経済活動に信頼をもたらします。私たちはさまざまなステークホルダーの期待に応えるチームを率いるリーダーを生み出していきます。そうすることで、構成員、クライアント、そして地域社会のために、より良い社会の構築に貢献します。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくは shinnihon.or.jp をご覧ください。

© 2020 Ernst & Young ShinNihon LLC.
All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY新日本有限責任監査法人および他のEYメンバーファームは、皆さまが本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/ja_jp

問合せ先

EY新日本有限責任監査法人 企画本部

Email: japan.bmc@jp.ey.com

Tel: 03 3503 1100 (代表)